

351.15  
SUR  
P c1

**PENGARUH KURIKULUM DIKLAT ADMINISTRASI UMUM  
(ADUM), KOMPETENSI WIDY AISWARA, KUALITAS  
PELAYANAN TERHADAP PERFORMANCE PESERTA  
DIKLAT DI BALAI DIKLAT AGAMA SEMARANG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pascasarjana Universitas Diponegoro  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi  
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh :**

**SUKAMDO  
D4E.000107**

**Kepada**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG  
2002**

UPT-PUSTAK-UNDIP

No. Daft.: 1224/T/ MAP/C.

Vol. : 8 Agt '02

**LEMBAR PENGESAHAN  
TESIS**

**PENGARUH KURIKULUM DIKLAT ADMINISTRASI UMUM  
(ADUM), KOMPETENSI WIDY AISWARA, KUALITAS  
PELAYANAN TERHADAP PERFORMANCE PESERTA  
DIKLAT DI BALAI DIKLAT AGAMA SEMARANG**

**Dipersiapkan dan disusun oleh**

**SUKAMDO  
D4E.000107**

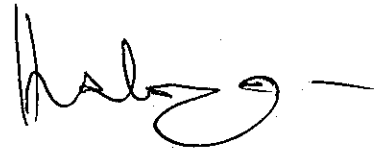
**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 30 Juni 2002**

**Susunan Tim Penguji**

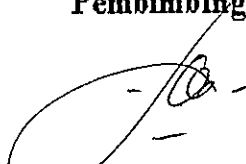
**Anggota Tim Penguji lain :**



**Prof.Drs.Y. WARELLA, MPA, PhD  
Pembimbing I**



**Prof. Drs. HARTOJO**

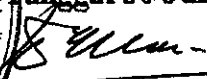


**Dra. SUSI SULANDARI, Msi  
Pembimbing II**



**Dra. ENDANG LARASATI MS**

**Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Magister Sain  
Tanggal 30 Juni 2002**



**Prof.Drs.Y. WARELLA, MPA, PhD  
Ketua Program Studi MAP**

~~SECRET~~


SECRET

SECRET

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 20 Juni 2002

  
SUKAMDO



## ABSTRAKSI

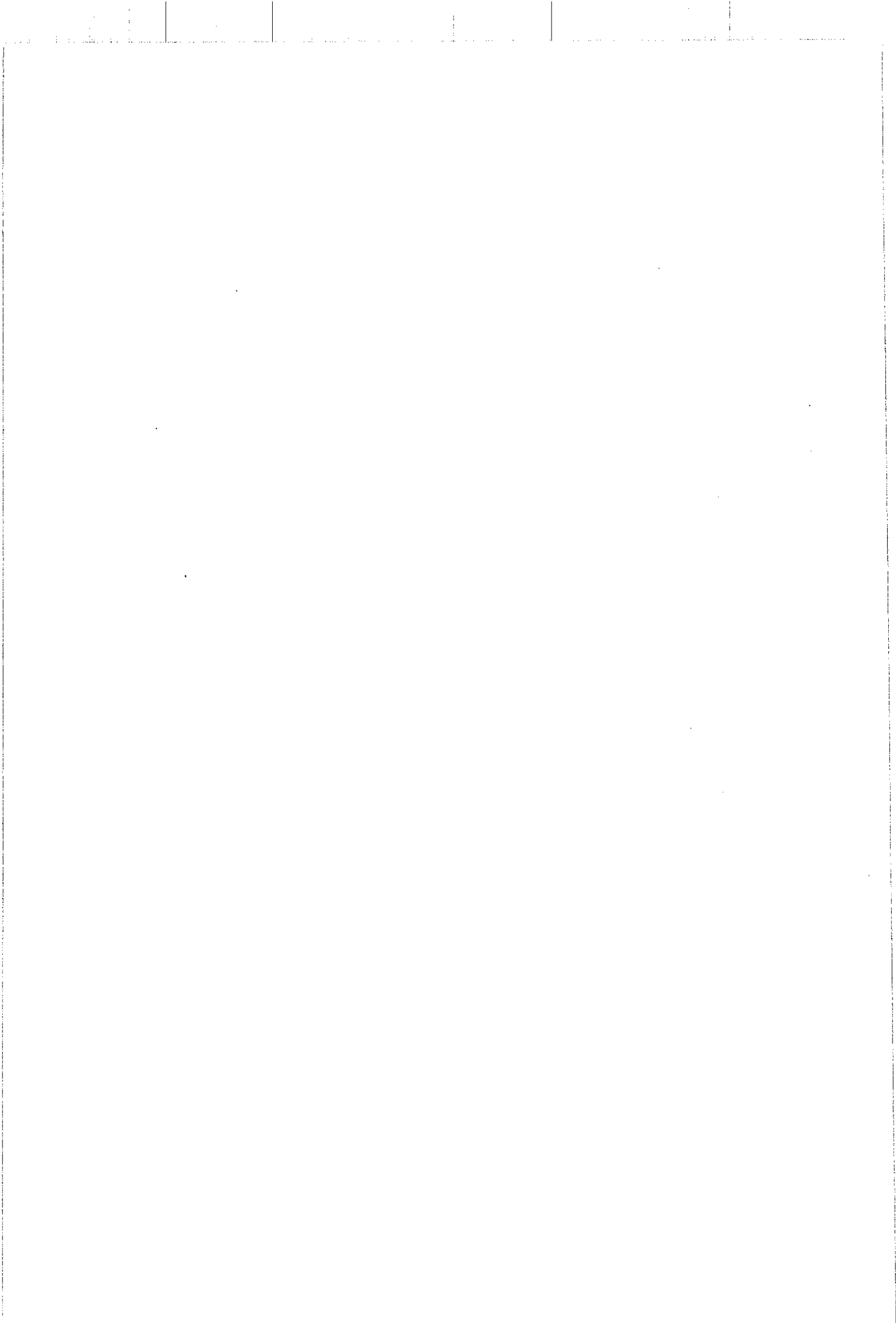
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kurikulum Diklat Administrasi Umum ( ADUM ), kompetensi widyaiswara dan kualitas pelayanan terhadap performance peserta Diklat di Balai Diklat Agama Semarang. Jumlah populasi sebesar 534, sedangkan sampel yang diambil 45 responden dengan propusife sampling ( sampel wilayah ). Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Rank Kendall, kemudian untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel digunakan koefisien Konkordansi. Hasil analisis membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan taraf signifikan 95 % antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan (1) Hubungan yang positif antara variabel Kurikulum Diklat ADUM dengan variabel performance peserta Diklat (  $Z \text{ hitung} = 5,786 \geq 1,96$  ) (2) Hubungan yang positif antara variabel kompetensi widyaiswara dengan variabel performance peserta Diklat (  $Z \text{ hitung} 9,230 > 1,96$  ) (3) Hubungan yang positif antara variabel kualitas pelayanan dengan variabel performance peserta Diklat (  $Z \text{ hitung} = 6,543 > 1,96$  )





## ABSTRACTION

This direction's research is to know the relation between Diklat Administrasi Umum ( ADUM ) Curriculum, widyaiswara competence and quality service of Diklat diciple performance in Balai Diklat Agama Semarang. The number of population as big as 534, otherwise sample which is taken is 45 respondents with propusive sampling ( regional sample). The assesment be held by using RankKendall analysis technique, afterwards to know the large relation among variables is used concordance coeffition. The analysis result prove that there's significant relation with significant phase between 95 % for each independent variables with dependent variable manner single-handed although together. The analysis result mention (1) positive relation between variable diklat ADUM curriculum with variable Diklat diciple performance (  $Z$  to calculate =  $5,786 \geq 1,96$  ) (2) positive relation between variable of widyaiswara competence and variable of Diklat diciple performance (  $Z$  to calculate =  $9,230 > 1,96$  ) (3) Positive relation between variable of quality service and variable of Diklat diciple performance (  $Z$  to calculate =  $6,543 > 1,96$  )



## RINGKASAN

Balai Diklat Agama Semarang adalah Unit Pelaksana Teknis Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum ( Diklat ADUM ) Departemen Agama wilayah Propinsi Jawa Tengah dan Propinsi Daerah Istimewa Jogjakarta. Dalam penyelenggaraan Diklat ADUM ada 3 komponen besar yang saling terakit yaitu Kurikulum Diklat ADUM, kompetensi widyaiswara, kualitas pelayanan dan performance peserta Diklat.

Penelitian performance peserta Diklat Administrasi Umum ( Diklat ADUM ) dalam penelitian ini meliputi variabel kurikulum Diklat ADUM, kompetensi widyaiswara dan kualitas pelayanan. Dengan mengetahui seberapa besar performance peserta Diklat, seberapa besar kompetensi widyaiswara, dan seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan penyelenggara Diklat. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa tinggi rendahnya performance peserta Diklat akan dipengaruhi oleh kurikulum Diklat, kompetensi widyaiswara dan kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan tipe eksplanatori yang obyek penelitiannya adalah peserta Diklat ADUM di wilayah kantor Departemen Agama Kota Semarang yang meliputi Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah, Kantor Departemen Agama Kota Semarang, Balai Penelitian Aliran Kerohanian Keagamaan Semarang dan Balai Diklat Agama Semarang, sedangkan wilayah Kabupaten Semarang adalah Kantor Departemen Agama Kabupaten Semarang dengan jumlah sebanyak 45 responden. Pengumpulan datanya dilakukan dengan daftar pertanyaan dan observasi dan wawancara, sedangkan analisisnya dilakukan dengan secara kuantitatif dengan menggunakan uji hipotesis Korelasi Rank Kendall.

Berdasarkan hasil penelitian, telah membuktikan bahwa performance peserta Diklat dipengaruhi oleh variabel.

1. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara variabel kurikulum Diklat ADUM dengan variabel performance peserta Diklat (  $Z_{hitung} = 5,786 > 1,96$  Ho diterima);
2. hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara variabel kompetensi widyaiswara dengan performance peserta Diklat (  $Z_{hitung} = 9,230 > 1,96$  );
3. hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara variabel kualitas pelayanan dengan variabel performance peserta (  $Z_{hitung} = 6,543 > 1,96$  );
4. dari diskusi hasil penelitian penulis memberikan rekomendasi

1. Performance peserta Diklat :

- a. Pendidikan dan pelatihan ADUM adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental;
- b. perlu ada kesadaran yang tinggi bagi peserta Diklat ADUM bahwa Diklat adalah suatu wahana untuk meningkatkan sumber daya manusia;
- c. hendaknya semua peserta Diklat ADUM mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya selama Diklat berlangsung;

- d. hendaknya para peserta Diklat ADUM selalu berusaha meningkatkan kedisiplinan, kerja sama, prakarsa, dan dengan penuh inisiatif, hal ini sangat penting dalam rangka meningkatkan performance peserta Diklat;
- e. bagi peserta Diklat ADUM yang performance rendah ( nilai disiplin, hasil ujian dan nilai KKP dan KKT ), sehingga menunjukkan hasil secara kumulatif tidak menunjukkan hasil baik harus dinyatakan tidak lulus.

## 2. Kurikulum Diklat ADUM

- a. Berdasarkan hasil pengamatan dan masukan baik dari widyaiswara maupun peserta Diklat, dan penyelenggara kurikulum Diklat ADUM, karena ada materi yang kurang sesuai dengan kebutuhan peserta Diklat ADUM;
- b. Lembaga Administrasi Negara ( LAN ) hendaknya meninjau kembali kurikulum Diklat ADUM, karena ada materi yang kurang sesuai dengan kebutuhan peserta Diklat;
- c. Hendaknya dimasukkan materi substansi Intansional sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- d. Lembaga Administrasi Negara yang berwenang menentukan kriteria penilaian peserta Diklat ADUM perlu mengkaji kembali tentang bobot nilai Kertas Kerja Perorangan dengan Kertas kerja Tema.

## 3. Kopetensi Widyaiswara

- a. Widyaiswara perlu meningkatkan pengetahuan, kemampuan melalui pendidikan Strata 2 ( S 2 ) maupun Diklat lain, kursus, seminar dan lain-lain;
- b. Widyaiswara perlu melakukan penelitian, sesuai dengan tugas widyaiswara;
- c. Widyaiswara hendaknya setiap menyampaikan materi Diklat selalu membuat makalah, dengan membuat makalah menunjukkan bahwa widyaiswara telah siap;
- d. Widyaiswara hendaknya mnggunakan bermacam-macam metode, dengan harapan peserta Diklat tidak bosan, pasif, namun selalu bergairah;
- e. Diharapkan para widyaiswara mampu memuat karya ilmiah yang bisa dimasukkan dalam jurnal yang sudah terakriditasi baik nsional maupun internasional;
- f. Antisipasi ke/ depan Balai diklat Agama semarang dalam merekrut widyaiswara harus memenuhi persyaratan antara lain, berpendidikan minimal S 1 dengan indeks prestasi ( IP ) 3,50 atau strata 2 ( S2 ) dengan indeks prestasi ( IP ) 3,50

## 4. Kualitas Pelayanan

- a. Prosedur pelayanan supaya dibuat sederhana, mudah, lancar dan tidak berbelit-belit;

- a. Penyelenggara Diklat hendaknya mengutamakan kesopanan, keramahan, khususnya pegawai yang berada di garis depan yang berinteraksi langsung dengan peserta Diklat;
- b. Kemampuan petugas pelayanan perlu diberikan Diklat sesuai dengan bidang tugasnya;
- c. Penyelenggara Diklat ke depan harus mampu memberikan pelayanan yang prima kepada peserta Diklat.



## DAFTAR ISI

<b>BAB. I</b>	<b>:</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
		A. Latar Belakang.....	1
		B. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
		C. Tujuan Penelitian.....	12
		D. Kegunaan Penelitian.....	12
<b>BAB. II</b>	<b>:</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
		A. Landasan Teori.....	14
		A.1. Teori-teori yang Melandasi Penelitian.....	14
		A.2. Variabel Kurikulum Diklat ADUM.....	30
		A.3. Variabel Kompetensi Widyaiswara.....	33
		A.4. Variabel Kualitas Pelayanan.....	38
		A.5. Variabel Performance Peserta Diklat.....	45
		A.6. Hubungan Kurikulum Diklat Terhadap Performance Peserta Diklat.....	48
		A.7. Hubungan Kompetensi Widyaiswara Terhadap Performance Peserta Diklat.....	49
		A.8. Hubungan Kualitas Pelayanan Terhadap Performance Peserta Diklat.....	52
		A.9. Hubungan Kurikulum Diklat, Kompetensi WI Dan Kualitas Terhadap Performance peserta Diklat.....	53
		B. Hipotesis.....	54

### **BAB. III : METODE PENELITIAN**

A. Rancangan Penelitian.....	59
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	59
C. Lokasi Penelitian.....	59
D. Variabel Penelitian.....	59
1. Definisi Konseptual.....	60
2. Definisi Operasional.....	61
E. Jenis dan Sumber Data.....	63
F. Instrumen Penelitian.....	64
G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	64
H. Teknik Pengumpulan Data.....	66
I. Teknik Analisis Data.....	67

### **BAB IV : GAMBARAN LOKASI UMUM PENELITIAN**

A. Sejarah.....	74
B. Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Agama Semarang.....	75
B.1. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi.....	76
B.2. Tugas.....	77
B.3. Fungsi.....	77
B.4. Susunan Organisasi.....	78
B.5. Tata Kerja.....	79
C. Kemampuan Aparatur.....	80



**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL  
PENELITIAN**

<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>84</b>
<b>A.1. Kurikulum Diklat.....</b>	<b>84</b>
<b>A.2. Kompetensi Widyaiswara.....</b>	<b>92</b>
<b>A.3. Kualitas Pelayanan.....</b>	<b>102</b>
<b>A.4. Performance Peserta Diklat.....</b>	<b>111</b>
<b>A.5. Kategorisasi Variabel Penelitian.....</b>	<b>125</b>
<b>A.6. Hubungan Antara Variabel Penelitian.....</b>	<b>130</b>
<b>a. Hubungan Variabel Kurikulum Diklat ADUM             dengan Peserta Diklat.....</b>	<b>130</b>
<b>b. Hubungan Variabel Kompetensi WI dengan             Performance peserta Diklat.....</b>	<b>133</b>
<b>c. Hubungan Variabel Kualitas Pelayanan dengan             Performance Peserta.....</b>	<b>135</b>
<b>d. Hubungan Variabel Kurikulum Diklat ADUM,             Kompetensi WI dan Kualitas Pelayanan dengan             Performance peserta Diklat ADUM.....</b>	<b>138</b>
<b>e. Diskusi.....</b>	<b>139</b>

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>143</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>146</b>

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Data Peserta Diklat ADUM Departemen Agama Prop. Jawa Tengah Dan D.I Jogjakarta Tahun 1999 s.d 2001.....	5
2.	Predikat Kelulusan Diklat ADUM.....	7
3.	Data Peserta Diklat ADUM Berdasarkan Rangking Kelulusan Peserta.....	8
4.	Data Pegawai Negeri Sipil Balai Diklat Agama Semarang Peri Ode Bulan Mei 2002.....	81
5.	Data Pegawai Negeri Sipil Balai Diklat Agama Semarang Menu Rut Golongan Pangkat.....	82
6.	Data Jabatan Struktural/Fungsional dan Eselonering Balai Diklat Agama Semarang.....	83
7.	Kurikulum Diklat ADUM Mampu Maningkatkan Pengetahuan Peserta Diklat ADUM.....	85
8.	Kurikulum Diklat ADUM Mampu Meningkatkan Ketrampilan Peserta Diklat ADUM.....	86
9.	Kurikulum Diklat ADUM Mampu Meningkatkan Sikap Mental Peserta Diklat ADUM.....	88
10.	Kurikulum Diklat ADUM Mampu Memberi Motivasi Peserta Diklat ADUM.....	89
11.	Kurikulum Diklat ADUM Mampu Meningkatkan Adaptasi Peserta Diklat ADUM.....	90
12.	Kurikulum Diklat ADUM Mampu Diterapkan Dalam Tugas-tugas Kantor.....	92
13.	Penguasaan Materi Oleh Widyaiswara.....	93
14.	Penerapan Pendekatan Belajar Mengajar Andragogy.....	94
15.	Keseringan Menyampaikan Bahan Pelajaran Dengan Baik.....	95.

16.	Ketepatan Waktu Dalam Menyampaikan Pelajaran.....	95
17.	Keefektifan Metode yang Digunakan.....	96
18.	Sikap Ramah yang Ditunjukkan.....	97
19.	Jawaban yang Diberikan Widyaiswara.....	97
20.	Penggunaan Bahasa Indonesia Saat Mengajar.....	98
21.	Frekuensi Widyaiswara Memberi Motivasi Belajar.....	99
22.	Penampilan Widyaiswara.....	99
23.	Kerjasama Widyaiswara Dalam Tim Teaching.....	100
24.	Penilaian Variabel Kompetensi Widyaiswara.....	102
25.	Pemberitahuan Mengenai Diklat ADUM.....	103
26.	Proses Pendaftaran Peserta.....	103
27.	Sikap Pelayanan Panitia Terhadap Peserta.....	104
28.	Memberikan Pelayanan Kesehatan.....	105
29.	Konsumsi yang Disediakan Penyelenggara.....	106
30.	Fasilitas Kamar Tidur, Kamar Mandi/WC.....	107
31.	Fasilitas Kelas Perkuliahan/Keadaan Tempat kuliah.....	108
32.	Pelaksanaan Perkuliahan.....	109
34.	Prasarana Olah Raga.....	109
35.	Penilaian Variabel Kualitas pelayanan.....	111
36.	Keseringan Hadir Tepat Waktu.....	112
37.	Keseringan Hadir Dalam Kegiatan Diklat.....	113
38.	Penyelesaian Tugas Tepat Waktu.....	113
39.	Keseringan Tidur di Asrama Selama Diklat.....	114
40.	Kerapian Berpakaian Saat Mengikuti Diklat.....	115
41.	Keseringan Ijin Mengikuti Apel Pagi/MFD.....	115
42.	Obyektifitas dan Tegas Dalam Mengambil keputusan.....	116
43.	Usaha Untuk Membela Kepentingan Bersama.....	116
44.	Bertanggung jawab Terhadap Diklat.....	117
45.	Pemberian Contoh, Komunikatif.....	117

46.	Perilaku Positif Terhadap Penyelenggara Diklat.....	118
47.	Mampu dan Senang Membri Saran.....	118
48.	Kepedulian Peserta Terhadap Asrama, Kelas.....	119
49.	Pengajuan Pertanyaan Relevan Dalam Pembelajaran.....	119
50.	Penyelesaian Tugas Bersama Secara Musyawarah.....	120
51.	Kesediaan Menerima Pendapat Orang Lain.....	120
52.	Tidak Mendominasi Kelompok.....	121
53.	Persiapan Ujian Dengan Membaca Semua Materi.....	121
54.	Kertas Kerja Perorangan Hanya Untuk Memenuhi Syarat Diklat...	122
55.	Pemberian Kontribusi Dalam Penyusunan KKT.....	123
56.	Ketidaksiapan Membaca Buku AMO.....	123
57.	Penilaian Variabel Performance Peserta Diklat.....	124
58.	Kategorisasi Variabel Performance Peserta Diklat ADUM.....	126
59.	Kategorisasi Variabel Kurikulum Diklat.....	127
60.	Kategorisasi Variabel Kompetensi Widyaiswara.....	128
61.	Kategorisasi Variabel Kualitas Pelayanan.....	129
62.	Hubungan Variabel Kurikulum Diklat ADUM Dengan Performance...	132
63.	Hubungan Antara Variabel Kurikulum Diklat Dengan Performance.....	133
64.	Hubungan Antara Variabel Kompetensi WI Dengan Performance.....	134
65.	Hubungan Antara Variabel Kompetensi WI Dengan Performance.....	135
66.	Hubungan Antara Variabel Kualitas Pelayanan Dengan Performance....	137
67.	Hubungan Antara Variabel Kualitas Pelayanan Dengan Performance	138
68.	Hubungan Variabel Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi WI dan Kompetensi WI Dengan Performance Peserta Diklat ADUM.....	139



5. Seluruh teman di MAP UNDIP angkatan II Reguler yang bersama menempuh studi dalam suka dan duka dan turut mendukung penulis bersemangat menyelesaikan seluruh beban tugas;
6. Kepada semua pihak yang telah secara langsung maupun tidak langsung ikut membantu kelancaran penulis dalam menyelesaikan tulisan ini, yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas segala amal baiknya, Amin.

Tiada gading yang tak retak, demikian juga dengan penulisan ini. Ketidaksempurnaan dalam tesis ini adalah merupakan kekurangan penulis, karena pengetahuan dan wawasan penulis masih sangat terbatas. Oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran untuk penyempurnaan tesis ini. Harapan penulis setelah disempurnakan tulisan ini bermanfaat baik bagi penulis pribadi maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, 20 Juni 2002

S u k a m d o

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan tugas menyusun tesis ini. Tesis ini penulis beri judul “ Pengaruh Kurikulum Diklat ADUM, Kopetensi Widyaiswara, Kualitas Pelayanan Terhadap Performance Peserta Diklat “. Maksud dari tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana S-2 pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Diponegoro Semarang.

Untuk mewujudkan tesis ini tentu penulis tidak dapat bekerja sendiri, namun atas bantuan dan dorongan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Y. warella, MPA, PhD dan Ibu Dra. Susi Sulandari, MSi, selaku dosen pembimbing yang dengan senang hati meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan penulisan tesis ini;
2. Pimpinan dan segenap pengelola Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang, beserta seluruh Dosen yang telah menularkan ilmu pengetahuan dengan tulus;
3. Bapak Kepala Balai Diklat Agama Semarang yang telah memberi ijin untuk belajar di Universitas Diponegoro Semarang;
4. Interiku ( Hj. Sri Harsini, A.Md ) dan Anakku tercinta Aprihatiningrum Hidayati yang selalu mendorong dan membantu penulis dalam menyelesaikan selama studi, juga Bapak Ibu dan mertua yang selalu mengiringi penulis dengan doa;



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Globalisasi yang semakin memcuat sebagai akibat perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) telah mempengaruhi berbagai sendi kehidupan. Globalisasi mendatangkan peluang-peluang, tetapi juga menghadirkan masalah-masalah. Sudah sepantasnyalah pemerintah kita berkewajiban mengupayakan peningkatan kualitas aparturnya untuk mampu memanfaatkan peluang dan mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang timbul. Sehingga yang didapat dari globalisasi adalah hal-hal yang positif atau paling tidak menekan sekecil mungkin pengaruh negatif datangnya globalisasi.

Peluang-peluang akibat perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang berjalan begitu pesatnya harus bisa dimanfaatkan oleh aparatur kita. Demikian juga tuntutan masyarakat terhadap pelayanan aparatur hendaknya juga diperhatikan, agar tidak terjadi protes-protes dari masyarakat. Untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas pemerintah kita harus mengupayakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan moralitas par aparturnya. Peningkatan pengetahuan diarahkan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bersifat keahlian, yang memerlukan pemusatan pikiran.

Sedangkan keterampilan diarahkan untuk mengerjakan tugas-tugas yang banyak menggunakan gerak fisik. Peran yang tidak kalah pentingnya adalah moralitas, yaitu berupa sikap seseorang dalam berkomunikasi, bekerja sama dengan orang lain serta bagaimana sikap dalam menerima kepercayaan dan mempertanggung-jawabkan kepada atasannya.

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan aparatur belum menjamin seseorang aparatur bekerja dengan baik. Kita ambil contoh saja pada era pemerintahan orde baru, banyak kasus Korupsi, Kolusi dan Nepotisme ( KKN ) yang dilakukan oleh orang-orang yang intelektualitasnya tinggi, namun karena dasar moralitasnya rendah maka mereka melakukan hal-hal yang tidak baik. Oleh karena itu peningkatan Pengetahuan dan keterampilan harus dibarengi dengan moralitas yang baik, maka dapat timbul kejadian-kejadian yang negatif yang merugikan bagi organisasi maupun nama korp. Namun moralitas yang baik tanpa keterampilan dan keahlian, maka orang tersebut akan kurang berguna baik bagi organisasi maupun lingkungannya, karena kurang bisa diharapkan kontribusinya. Jadi tuntutan SDM saat ini adalah SDM yang profesionalisme tinggi dan dibarengi dengan moralitas yang baik.

Untuk mencapai aparatur seperti tersebut di atas salah satu jalan dapat dilakukan dengan penyelenggaraan Diklat. Karena tujuan dari Diklat tersebut adalah untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan sikap mental. Mengingat pentingnya pelaksanaan Diklat bagi pengembangan SDM maka

Diklat harus diselenggarakan dengan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang mantap agar mencapai sasaran yang diinginkan. Keberhasilan ini akan terlaksana apabila kurikulum yang disajikan kepada pesertanya disesuaikan kebutuhan. Selain itu juga perlu diperhatikan urutan-urutan penyajiannya, metodologi yang tepat dan disajikan oleh widyaiswara yang mumpuni. Dengan memperhatikan hal tersebut di atas diharapkan peserta dalam mengikuti Diklat mampu meningkatkan performance dalam Diklat, begitu pula setelah para alumni diklat kembali ke kantor masing-masing dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 tahun 1981 Balai Diklat Agama mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Guru Agama Islam, (Kresten ) Protestan Hindu dan Budha dan Pegawai lainnya termasuk Diklat Adminisrasi Umum ( ADUM ) sesuai dengan program PUSDIKLAT Pegawai Departemen Agama. Berkaitan dengan Diklat ADUM berdasar pengamatan penulis ada beberapa variabel dalam penyelenggaraan Diklat ADUM yaitu Kurikulum, Kopetensi Widyaiswara dan Kualitas Pelayanan Penyelenggara serta Variabel Performance peserta Diklat Kurikulum Diklat ADUM dari segi pengelolaannya bersifat sentralisasi. Model Kurikulum yang bersifat sentralisasi mempunyai beberapa kelebihan, tetapi juga mempunyai beberapa kelemahan. Kelebihannya antara lain adanya persatuan dan kesatuan, mudah dikelola, dimonitor dan dievaluasi. Kelemahannya penyeragaman kurikulum

menghambat kreatifitas dan kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan peserta maupun organisasi.

Kopetensi Widyaiswara dalam Diklat ADUM di Balai Diklat Agama Semarang menghadapi berbagai kendala baik kualitas maupun kuantitas. Secara umum sisi kualitas kopetensi Widyaiswara Balai Diklat Agama semarang masih relatif rendah, disebabkan semua widyaiswara masih berpendidikan Strata I, sedangkan materi yang diampu oleh para Widyaiswara rata-rata materi administrasi organisasi dan manajemen. Sedang materi-materi substansi seperti urusan haji, urusan agama, urusan keuangan, urusan penyuluh secara spesialisasi belum ada yang mengampu. Dilihat dari segi kuantitas jumlah widyaiswara di Balai Diklat agama semarang hanya 9 orang, yang idealnya minimal 20 orang widyaiswara.

Kualitas pelayanan penyelenggara Diklat ADUM secara umum cukup baik, hanya kadang-kadang pelayanan kepada peserta kurang memuaskan khususnya pelayanan kesehatan. Hal ini disebabkan dana yang tersedia sangat terbatas. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Balai Diklat Agama Semarang sangat terbatas.

Balai Diklat Agama Semarang telah menyelenggarakan Diklat ADUM, jumlah peserta Diklat ADUM cukup banyak dan setiap tahun selalu bertambah, sesuai data yang tercatat di Balai Diklat Agama Semarang tahun 1999 – 2001.

**TABEL 1**  
**DATA PESERTA DIKLAT ADUM DEPARTEMEN AGAMA**  
**PROP. JAWA TENGAH DAN DI JOGJAKARTA**  
**TAHUN 1999 S.D 2001**

NO.	NAMA KABUPATEN/KOTA	TAHUN 1999	TAHUN 2000	TAHUN 2001	JUMLAH
1	2	3	4	5	6
1.	Kota Semarang	13	12	10	35
2.	Kabupaten Semarang	3	3	4	10
3.	Kabupaten Kendal	9	4	11	24
4.	Kabupaten Boyolali	4	1	-	5
5.	Kabupaten Demak	4	4	1	9
6.	Kota Salatiga	14	4	4	22
7.	Kota Surakarta	-	3	2	5
8.	Kabupaten Sukaharjo	6	2	8	16
9.	Kabupaten Wonogiri	11	4	4	19
10.	Kabupaten Sragen	5	2	-	7
11.	Kabupaten Karanganyar	2	5	-	7
12.	Kabupaten Pati	7	5	6	18
13.	Kabupaten Kudus	6	1	-	7
14.	Kabupaten Rembang	7	1	5	13
15.	Kabupaten Blora	-	-	2	2
16.	Kabupaten Jepara	3	5	5	13
17.	Kota Tegal	3	1	4	8
18.	Kabupaten Tegal	2	-	-	2
19.	Kota Pekalongan	4	2	1	7
20.	Kabupaten Pekalongan	4	2	-	6
21.	Kabupaten Pemalang	2	1	1	4
22.	Kabupaten Batang	8	3	6	17
23.	Kabupaten Brebes	5	8	1	14

	2	3	4	5	
24.	Kota Magelang	-	5	1	6
25.	Kabupaten Magelang	7	1	1	9
26.	Kabupaten Wonosobo	5	2	6	13
27.	Kabupaten Temanggung	4	20	2	26
28.	Kabupaten Banjarnegara	12	5	-	17
29.	Kabupaten Klaten	5	3	1	9
30.	Kabupaten Grobogan	5	3	2	10
31.	Kabupaten Purworejo	3	5	1	9
32.	Kabupaten Kebumen	3	6	6	15
33.	Kabupaten Banyumas	3	3	5	11
34.	Kabupaten Cilacap	13	4	1	18
35.	Kabupaten Gunung Kidul	9	1	2	12
36.	Kota Jogjakarta	30	18	6	54
37.	Kabupaten Sleman	13	3	5	21
38.	Kabupaten Bantul	6	2	5	13
39.	Kabupaten Kulonprogo	14	4	3	21
40.	Purbalingga	3	4	-	7
	<b>J u m l a h</b>	<b>254</b>	<b>158</b>	<b>122</b>	<b>534</b>

Sumber : Balai Diklat Agama Semarang

Dalam proses pembelajaran Diklat ADUM, berdasar pengamatan masih banyak peserta yang kurang memiliki semangat untuk mengikuti Diklat ADUM.

Pertama : Sebagian peserta Diklat ada yang tampak segan untuk belajar, karena tidak mengetahui kegunaan materi pelajaran Diklat ADUM dan juga kegunaan Diklat ADUM itu sendiri.

Kedua sebagian peserta punya kepentingan pribadi/ keluarga , hal ini menyebabkan semangat mengikuti Diklat kurang, sehingga hasil belajar peserta tergolong rendah.

Ketiga : Ada sebagian peserta yang rajin dan semangat belajarnya tinggi, peserta ini mampu mengatasi gangguan dan hambatan dalam belajar. Ia menggunakan kesempatan belajar dengan baik, seperti membaca di Perpustakaan, membaca makalah dan membaca sumber belajar yang lain.

Hasil belajar peserta Diklat yang demikian menunjukkan hasil memuaskan, hal ini dikarenakan peserta mempunyai semangat belajar tinggi.

Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 304.A/IX/6/4/1995 tentang kriteria predikat kelulusan peserta Diklat ADUM sebagai berikut :

**TABEL 2**  
**PREDIKAT KELULUSAN DIKLAT ADUM**

No.	Predikat Kelulusan	Nilai
1.	Dengan pengujian	70 - 100
2.	Sangat Memuaskan	70 - 89,99
3.	Memuaskan	70 - 84,99
4.	Baik Sekali	70 - 79,99
5.	Baik	70 - 74,99

Untuk mengetahui sejauhmana predikat kelulusan Diklat ADUM, berikut ini disajikan data mengenai predikat kelulusan peserta Diklat ADUM Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah dan D.I . Jogjakarta sebagai berikut :

**TABEL 3**  
**DATA PESERTA DIKLAT ADUM BERDASARKAN RANGKING**  
**KELULUSAN PESERTA**

No.	Tahun	Jumlah Peserta	Dengan Pujian	Sangat Memuaskan	Memuaskan	Baik Sekali	Baik
1.	1999	263	-	-	33	168	62
2.	2000	163	-	-	12	86	65
3.	2001	120	-	-	12	66	42
	Jumlah	546	-	-	57	320	169

Sumber : Balai Diklat Agama Semarang.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kelulusan / ranking peserta Diklat ADUM tertinggi di level “ Baik Sekali “, berarti ada pada level rendah. Untuk meningkatkan predikat kelulusan peserta Diklat ADUM, peran Widyaiswara hendaknya dioptimalkan, lewat melalui penyampaian materi pelajaran. Widyaiswara hendaknya selalu memberikan motivasi dan mampu meyakinkan kepada peserta Diklat bahwa materi pelajaran yang disampaikan sangat bermanfaat dan mempunyai pengaruh yang sangat besar kepada peserta dalam rangka meningkatkan performance peserta Diklat. Begitu juga peran penyelenggara Diklat dalam memberikan pelayanan



yang berkualitas kepada peserta Diklat mampu memberikan pengaruh terhadap performance peserta Diklat.

Uraian di atas ( tabel 2 ) tentang predikat kelulusan peserta menjadi landasan penelitian untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kurikulum Diklat ADUM, kompetensi Widyaiswara dan kualitas pelayanan terhadap performance peserta dalam Diklat di Balai Diklat Agama Semarang.

## **B. IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH.**

### **B.1. Identifikasi Masalah**

Apabila kita cermati banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan Diklat ADUM. Faktor-faktor tersebut adalah : Peserta Diklat, Widyaiswara, pelayanan penyelenggara Diklat. Dalam proses pembelajaran Diklat ADUM berdasar pengamatan masih banyak peserta dalam mengikuti pembelajaran kurang mempunyai semangat yang tinggi.

**Pertama** : Sebagian peserta Diklat ADUM segan belajar, segan mengikuti kegiatan, karena belum mengetahui kegunaan materi pelajaran dan kegunaan Diklat, hal ini disebabkan karena kurang memperoleh informasi.

**Kedua** : Ada peserta Diklat segan mengikuti kegiatan pembelajaran karena ada masalah pribadi maupun keluarga.

**Ketiga** : Ada peserta yang rajin dan mempunyai semangat belajar yang tinggi.

Peristiwa pertama semangat belajar rendah menjadi lebih baik setelah peserta memperoleh informasi yang benar dari Widyaiswara maupun penyelenggara Diklat. Peristiwa kedua peran Widyaiswara dan penyelenggara Diklat untuk mempertinggi motivasi belajar peserta sangat berarti. Peristiwa ketiga motivasi peserta Diklat tergolong tinggi karena peserta telah mengetahui kegunaan dan manfaat Diklat ADUM, sehingga performance meningkat.

Kurangnya performance peserta dalam Diklat sangat dipengaruhi oleh faktor internal dari diri peserta maupun faktor eksternal.

**Beberapa faktor internal antara lain :**

- persepsi peserta terhadap Diklat
- harapan peserta setelah Diklat
- usia peserta
- IQ peserta
- Pengalaman kerja
- Jabatan peserta

**Adapun faktor eksternal antara lain :**

- kurikulum Diklat
- kompetensi widyaiswara
- sarana belajar
- penyelenggara Diklat

Interaksi faktor internal dan eksternal mempengaruhi performance peserta dalam mengikuti Diklat yaitu persepsi peserta terhadap kurikulum Diklat, kompetensi widyaiswara, dan kualitas pelayanan penyelenggara, juga lama Diklat dan manfaat Diklat.

## **B.2. Perumusan Masalah.**

Masalah merupakan kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang ada. Agar dalam suatu penelitian dapat lebih jelas dan terarah dan tidak menyimpang dari fokus dan lokus perlu adanya suatu perumusan masalah. Perumusan masalah merupakan suatu usaha untuk merumuskan masalah yang teridentifikasi dan ditimbang bobotnya serta unsur-unsurnya, mendudukan pada proposisi tertentu dengan menentukan batas-batas dengan masalah lain dan mendefinisikan masalah yang akan diteliti harus dibatasi, sehingga penelitian yang akan dilakukan lebih jelas, terarah dan tidak menyimpang dari fokusnya.

Dari gambaran telah diuraikan di dalam latar belakang dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi performance peserta Diklat di Balai Diklat Agama Semarang. Faktor – faktor meliputi, Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas pelayanan. Selanjutnya berkenaan dengan hal tersebut, maka peneliti akan mengangkat topik / kajian penelitian yang dirumuskan “ *Bagaimana pengaruh antara kurikulum Diklat ADUM,*

***Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas pelayanan terhadap performance peserta Diklat di Balai Diklat Agama Semarang "***

**C. TUJUAN PENELITIAN.**

***Tujuan penelitian ini adalah :***

1. ingin mengetahui pengaruh kurikulum Diklat terhadap performance peserta Diklat;
2. ingin mengetahui pengaruh kompetensi widyaiswara terhadap performance peserta Diklat;
3. ingin mengetahui pengaruh kualitas pelayanan penyelenggara diklat terhadap performance peserta Diklat;
4. ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kurikulum Diklat, kompetensi widyaiswara dan kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap performance peserta Diklat;

**D. KEGUNAAN PENELITIAN.**

***Kegunaan hasil penelitian ini adalah :***

- a. dapat menunjukkan kepada widyaiswara tentang kurikulum Diklat yang perlu ditingkatkan untuk mendorong performance peserta Diklat;

- b. dapat menunjukkan kepada widyaiswara tentang unsur-unsur kompetensi widyaiswara yang perlu ditingkatkan untuk mendorong performance peserta Diklat,
- c. dapat menunjukkan kepada penyelenggara Diklat yang berkaitan dengan kualitas pelayanan untuk mendorong performance peserta Diklat,
- d. hasil penelitian ini diharapkan memberikan suatu input untuk dapat dijadikan sebagai bahan dalam menyusun strategi peningkatan program Diklat untuk masa mendatang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **A.1. Teori-teori yang Melandasi Penelitian**

Seperti diuraikan di depan bahwa era globalisasi telah membawa peluang-peluang sekaligus menghadapi masalah-masalah. Peluang-peluang yang dapat kita manfaatkan contohnya adalah adanya AFTA Tahun 2003 dan NAFTA Tahun 2020. Adanya AFTA DAN NAFTA kita dapat memanfaatkan untuk menawarkan komodite kita ke pasaran internasional. Sehingga apabila komodite mampu bersaing, pastilah akan menghasilkan devisa sebagai sumber dana pembangunan guna lebih mensejahterakan rakyat. Sedangkan masalah-masalahnya adalah sejauhmana bangsa Indonesia dapat menyiapkan komodite yang berkualitas ( mempunyai daya saing ).

Untuk menghasilkan komodite yang berkualitas membutuhkan pengetahuan dan teknologi yang memadai. Sedangkan bangsa kita secara umum baik dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi masih tertinggal dengan negara lain. Tentu saja kewajiban bagi pemerintah untuk mengatasi kedua permasalahan tersebut ( peluang-peluang dan masalah-masalah ), agar dapat mengantisipasi permasalahan dan memanfaatkan peluang globalisasi. Masalah pengadaan komodite ini sudah saatnya diserahkan kepada pengusaha-pengusaha swasta/ masyarakat, pemerintah bertugas membuat regulasi untuk





mengatur dan mendorong agar sentral produksi tumbuh subur dan menghasilkan komodite ekspor non migas yang berkualitas dan mampu bersaing. Hal tersebut diharapkan lambat laun negara kita dapat mengejar ketertinggalan tersebut. Untuk mampu menyusun kebijaksanaan maka aparatur kita harus benar-benar tahu apa yang dibutuhkan masyarakat. Sehingga regulasi yang dibuat benar-benar bersifat antisipatif dan mampu mendorong / mendayagunakan masyarakat dalam pembangunan di segala bidang. Pada akhirnya akan mengembangkan perekonomian negara dan lapangan kerja.

Dalam rangka itulah para aparatur kita perlu ditingkatkan profesionalismenya dan moralitasnya terlebih lagi bagi mereka yang ditugaskan untuk memimpin suatu unit kerja. Mengapa profesionalisme dibarengi dengan moralitas? Jawabnya adalah pengalaman kita pada pemerintahan yang lalu banyak pejabat / pemimpin kita yang intelektualitasnya tinggi namun karena moralitasnya rendah maka dia berbuat korupsi, menyalahgunakan wewenang mengadakan pungutan liar dan sejenisnya. Pada akhirnya perbuatan tersebut menurunkan wibawa pemerintah dan menurunkannya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah karena perbuatan itu telah menciptakan biaya tinggi dan ketidakadilan dalam melayani masyarakat. Kini saatnya pemerintah kita membenahi aparturnya dengan meningkatkan profesionalismenya dan moralitasnya. Dengan upaya tersebut diharapkan tercipta aparatur yang ahli

dan terampil, bersih dan bertanggung jawab. Aparatur yang demikian yang mau dan mampu membangun negara dan bangsanya tanpa berbuat hal-hal yang tercela. Untuk meningkatkan profesionalisme dan moralitas aparatur dapat ditempuh melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Malayu Hasibuan ( 1997 : 76 ) mengatakan :

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moralitas karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis bagi karyawan.

Dari pendapat tersebut diatas walaupun pada dasarnya Hasibuan mengemukakan tentang pengembangan, tetapi secara jelas dia mengemukakan peran pendidikan dan latihan. Sehingga penulis berpendapat bahwa pendidikan dan latihan ( Diklat ) adalah salah satu fungsi pengembangan. Untuk memperjelas pendapat Hasibuan dapat dikemukakan pendapat S.P. Siagian ( 1984 : 5 ) sebagai berikut :

Para teoritis ilmu-ilmu sosial dan praktisi yang berusaha mendalami masalah-masalah pengembangan sumber daya insani nampaknya sependapat bahwa salah satu wahana yang paling efektif yang dapat dan harus digunakan dalam pengembangan sumber daya insani adalah pendidikan dan latihan.

Uraian tersebut diatas mengisyaratkan bahwa diklat adalah wahana yang sangat penting adalah pengembangan. Hal ini dilandasi dengan kata “ harus “ digunakan dalam pengembangan. Kata harus digunakan disini

berarti merupakan penekanan hal yang penting. Bahkan menurut Drs. Jan Bella yang dikutip Malayu Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia ( 1990 : 77 ) mengatakan bahwa :

Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi dan teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab " Why ". Latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab " How ".

Hampir sama dengan pendapat Jan Bella, Sondang. P. Siagian ( 1995 : 182 ) mengatakan :

Di Kalangan pejabat atau petugas yang mengelola Sumber Daya Manusia sering terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Perbedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa mendatang : Akan tetapi perbedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena mempersiapkannya memikul tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari.

Dari dua pendapat tersebut diatas penulis berpendapat bahwa Diklat adalah wahana utama kegiatan pengembangan . Hal tersebut bukan berarti bahwa wahana pengembangan hanya melalui Diklat, tetapi ada juga wahana yang lain seperti melalui rotasi/mutasi. Namun dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah tentang Diklat sehingga wahana yang lain tidak akan dibahas.

Dari pendapat di atas mengatakan bahwa Diklat adalah penting. Untuk melihat sejauhmana tingkat pentingnya Diklat, maka dapat dikemukakan pendapat Sondang P. Siagian ( 1994 : 183 ) sebagai berikut :

Jika di muka dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mutlak perlu dilakukan, kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik dari padanya baik bagi organisasi, bagi para pegawai maupun bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti kesemuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, menurut pendapat Sondang P Siagian ( 1994 : 184 ) yaitu :

**Pertama** : meningkatkan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh;

**Kedua** : terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif;

**Ketiga** : terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer;

**Keempat** : meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi;

**Kelima** : mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif;

**Keenam** : memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalisasinya;

**Ketujuh** : penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Dari uraian tersebut di atas hal-hal yang penting bisa dimanfaatkan melalui pelatihan adalah meningkatnya produktifitas kerja organisasi karena didukung oleh pegawai yang berketerampilan ahli dan bermoral baik dan mempunyai gairah kerja yang tinggi. Kecuali itu pendelegasian wewenang dapat berjalan secara lancar, karena bawahan bisa diandalkan. Demikian halnya dengan didukung bawahan yang berkualitas maka pengambilan keputusan dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat. Karena partisipasi bawahan yang berkualitas, akan memperlancar perumusan kebijaksanaan dan operasionalisasinya.

Disamping manfaat organisasi, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang baik sudah barang tentu bermanfaat pula bagi anggota organisasi. Pengalaman dan penelitian menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi para karyawan suatu organisasi, sesuai pendapat Sondang.P. Siagian yaitu :

1. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik;
2. meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapi;
3. terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional;
4. timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya;

5. peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;
6. tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknis dan intelektual;
7. meningkatkan kepuasan kerja;
8. semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
9. makin besarnya tekad untuk lebih mandiri;
10. mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Lebih lanjut Sondang P. Siagian ( 1996 : 185 ) mengatakan bahwa :

“.....manfaat besar yang dipetik melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara baik adalah dalam rangka perubahan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi. Hal demikian dapat timbul :

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif;
2. adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan;
3. ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus di lingkungan suatu organisasi tertentu;
4. terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai;
5. menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

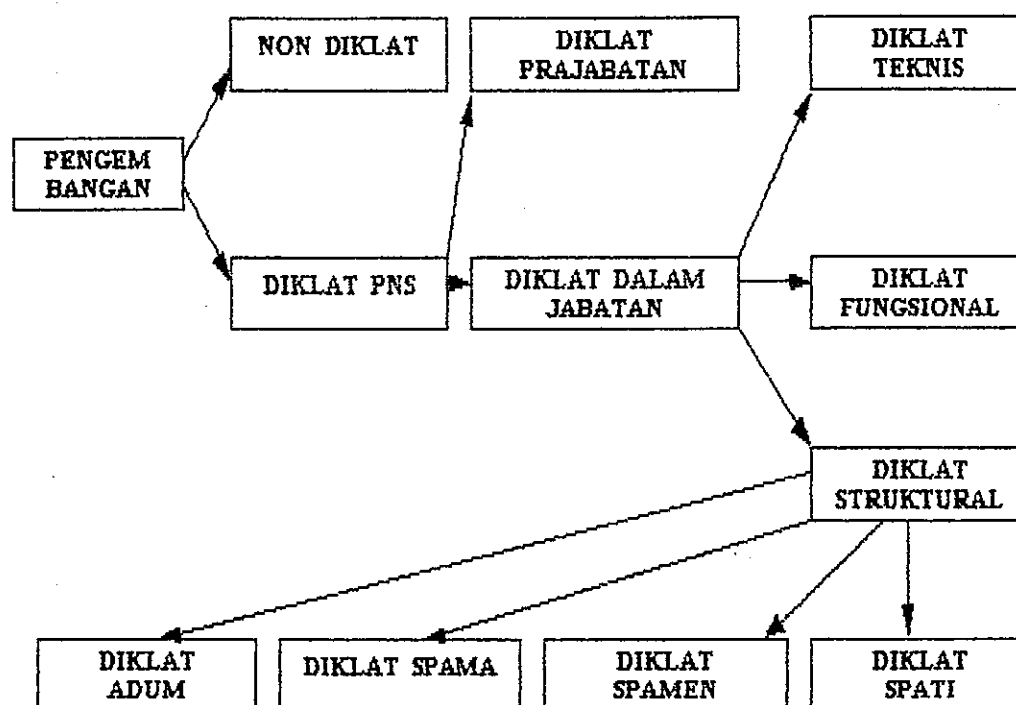
Dari uraian di atas mengisyaratkan bahwa dengan pelaksanaan Diklat yang baik diharapkan akan terjadi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Harapan lebih lanjut hendaknya tidak hanya sampai di situ saja, namun berimbaskan terhadap peningkatan kualitas SDM itu juga harus bisa diukur, yaitu melalui peningkatan produktivitas. Oleh karena itu harus dihindari kesan bahwa peningkatan mutu itu semata-mata hanya untuk kepentingan mutu belaka. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Buchari Zainun yang dituangkan dalam bukunya yang berjudul Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia ( 1990 : 48 ) menyatakan sebagai berikut :

Pengkaitan terhadap kepegawaian berupa peningkatan mutu dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai sengaja dilakukan untuk menghindari kesan bahwa peningkatan mutu itu semata-mata hanya untuk kepentingan-kepentingan mutu belaka. Mutu pegawai yang sudah ditingkatkan dan memang sudah meningkat karena dapat dibuktikan dengan tingkat produktivitas.

Pegawai yang bermutu dalam arti yang sebenarnya maka kerja yang dikerjakannya tentu menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan menurut ukuran yang dikehendaki, syarat-syarat kualitas yang dikehendaki itu umpamanya kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap, dan orientasi.

Dalam peningkatan mutu ada bermacam-macam cara, seperti Pengembangan, pendidikan, latihan, penataran dan sebagainya. Caranyapun beraneka ragam yang dapat dilakukan maupun diprogramkan. Pemberian pekerjaan sebenarnya dapat dipandang sebagai salah satu upaya terpenting

dari peningkatan mutu atau pengembangan seseorang. Sehingga jelas bahwa Diklat bukan satu-satunya cara untuk meningkatkan SDM. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar pengembangan pegawai negeri sipil seperti di bawah ini :



Uraian yang telah dipaparkan di atas adalah menggambarkan pentingnya Diklat secara umum. Mengingat yang akan kami bahas adalah Diklat PNS, maka akan dikutip beberapa kebijaksanaan yang berkaitan dengan Diklat.

Instruksi Presiden Nomor : 15 Tahun 1974 sebagai penjabaran Kepres No. 34 Tahun 1972 tentang Tanggung Jawab Fungsional Pendidikan dan Latihan, mendefinisikan tentang pendidikan sebagai berikut :



Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari uraian di atas pengertian Diklat yang dikemukakan Inpres Nomor 15 Tahun 1974 dengan teori-teori yang telah dipaparkan di depan, hanya beda kalimatnya saja bahwa pendidikan dan latihan mempunyai manfaat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap / moralitas.

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada pasal 31 menyatakan : untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, pengabdian, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Rumusan pasal 31 Undang-Undang tersebut di atas pada intinya sama dengan teori-teori, bahwa Diklat dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap mental. Kata-kata meningkatkan pengabdian secara implisit mengandung arti sikap / moralitas. Apabila moralitas dari pegawai yang bersangkutan tidak baik, mustahil keterampilan dan keahlian yang dimiliki dapat dipergunakan mengabdikan

dirinya kepada negara / instansi dimana dia bekerja, kemungkinan digunakan untuk hal yang tidak terpuji. Oleh karena itu Diklat adalah salah satu cara / metode untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Ada satu anggapan bahwa pemerintah dapat memperoleh pegawai yang memenuhi persyaratan dari pasar tenaga kerja, dan oleh karena itu pendidikan dan pelatihan tidak diperlukan. Hal tersebut dibantah dengan tegas oleh Mukhammad Suhada ( 1994 : 124 ) yang mengatakan bahwa :

Anggapan seperti ini jelas tidak betul, terutama bila kita bandingkan dengan tugas pemerintahan di bidang pengembangan, karena dengan fungsi pembangunan tersebut pemerintah harus memperhatikan penemuan-penemuan atau teknologi-teknologi baru yang terus-menerus ditemukan oleh negara maju, sehingga mau tidak mau pemerintah harus mengirimkan pegawai untuk belajar dan melakukan oleh teknologi, bahkan bila mungkin mengembangkannya. Dalam kondisi yang demikianlah pemerintah mengalami kesulitan untuk merekrut pegawai yang siap pakai langsung dari pasar tenaga kerja. Oleh karena itu diperlukan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai agar memiliki pegawai-pegawai yang mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Pernyataan Mukhammad Suhada di atas mengisyaratkan bahwa tenaga baru hasil rekrutan dari pasar tenaga kerja tetap masih perlu didiklatkan. Karena apa yang harus dikerjakan tidak sesuai dengan pembekalan yang ia dapati sebelumnya. Sehingga ini perlu didiklatkan, untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Uraian di atas adalah uraian Diklat Pegawai Negeri Sipil secara umum, untuk mengetahui Diklat yang diperuntukkan bagi pegawai negeri

sipil, maka kita dapat lihat Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Dimana pasal 1 ayat (1) mendefinisikan Diklat Jabatan sebagai berikut : Pendidikan dan Pelatihan PNS adalah yang selanjutnya disebut Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat ) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan jabatan.

Dari definisi tersebut di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan moral dalam PP Nomor 14 Tahun 1994 tersebut dalam satu kata yaitu : " Kemampuan ". Hal ini sesuai dengan bunyi pasal 2 PP Nomor 14 Tahun 1994 yang mengatakan bahwa tujuan Pendidikan dan Pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;
- b. menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
- c. memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayan, pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat;
- d. meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 Pendidikan dan Pelatihan di kalangan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yaitu pendidikan dan pelatihan yang digunakan sebagai persyaratan dalam pengangkatan pegawai negeri sipil;

UPT-PUSTAK-UNDIP

2. pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yaitu pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil.

**Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan terdiri dari :**

1. Pendidikan dan Pelatihan Struktural adalah pendidikan dan pelatihan yang mempersiapkan bagi pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan;
2. pendidikan dan pelatihan Fungsional adalah pendidikan dan pelatihan mempersiapkan pegawai negeri sipil yang akan dan telah menduduki jabatan fungsional;
3. pendidikan dan pelatihan teknis adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk memberikan keterampilan atau penguasaan pengetahuan di bidang teknis tertentu kepada pegawai negeri sipil, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

**Pendidikan dan Pelatihan Struktural terdiri dari beberapa tingkatan yaitu :**

1. Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama (Diklat SPAMA), yaitu Diklat yang dipersyaratkan bagi pegawai negeri sipil yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan Struktural Eselon III

2. Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah ( Diklat SPAMEN ), yaitu pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi pegawai negeri sipil yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan Struktural Eselon II.
3. Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi (Diklat SPATI ) yaitu pendidikan dan pelatihan yang mempersyaratkan bagi pegawai negeri sipil yang telah menduduki jabatan struktural eselon II dan terpilih serta memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan Struktural eselon I.

Sebelum melaksanakan jenjang-jenjang Diklat Struktural, maka Pegawai Negeri Sipil terlebih dahulu diberikan Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum ( Diklat ADUM ). Diklat ADUM ini walaupun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tidak sebagai jenjang dalam Diklat Struktural, tetapi dalam Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor : 383.a/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum ( Diklat ADUM ), sebetulnya merupakan salah satu Diklat Jenjang Struktural.

Dalam Bab III Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara seperti tersebut di atas, Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum dipersyaratkan untuk menduduki Jabatan Eselon V dan Eselon IV, selain itu juga untuk persyaratan pegawai negeri sipil yang akan menduduki jabatan

fungsional. Secara khusus Diklat ADUM bertujuan untuk membentuk kepribadian dan sikap peserta dengan memberikan bekal pengetahuan serta kemampuan administrasi dasar, sehingga peserta mampu mengenali kedudukan organisasi dan peran instansi masing-masing dalam pemerintahan negara. Serta mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan fungsional atau tugas-tugas kepemimpinan secara profesional.

Dalam penelitian ini akan menjadi fokus adalah Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum ( Diklat ADUM ), sehingga pembahasan selanjutnya akan diarahkan kepada pembahasan yang berkaitan dengan Diklat ADUM.

Tujuan diselenggarakannya Diklat ADUM menurut Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor : 931/IX/6/4/1998 sebagai penyempurnaan Keputusan Ketua LAN Nomor : 304.a/IX/6/4/1995 dikatakan bahwa tujuan Diklat ADUM adalah :

**a. Tujuan Umum:**

- 1). Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, UUD 1945 negara dan Pemerintah RI;
- 2). Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar, agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan;
- 3). Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat;
- 4). Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau keterampilan serta pembentukan kepribadian PNS.

**b. Tujuan Khusus.**

Diklat ADUM secara khusus bertujuan membentuk kepribadian dan sikap peserta dengan memberikan bekal pengetahuan serta kemampuan administrasi dasar, sehingga peserta mampu mengenali kedudukan organisasi dan peran instansi masing-masing dalam pemerintahan negara, serta mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan fungsional atau tugas-tugas kepemimpinan secara profesional.

Sedangkan sasaran Diklat ADUM adalah tersedianya :

a. Pejabat Struktural Eselon V atau IV yang mampu.

- 1). Membantu atasan dalam penataan program;
- 2). Menyampaikan gagasan yang berkaitan dengan tugasnya kepada atasan secara tertulis;
- 3). Menjabarkan pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan oleh atasannya;
- 4). Melaksanakan penugasan dari pimpinan secara tepat;
- 5). Menyusun rencana kegiatan unit kerjanya;
- 6). Melaksanakan dan mengawasi;
- 7). Melaksanakan kordinasi dengan unit kerja lainnya;
- 8). Menggerakkan staf secara terorganisasi untuk mencapai sasaran unit kerjanya;
- 9). Menyusun laporan pelaksanaan pekerjaan.

b. Pejabat Fungsional yang mampu

- 1). Melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan fungsional baik dalam kelompok maupun secara mandiri;
- 2). Melaksanakan kordinasi dengan semangat kerja sama dalam kelompok jabatan fungsional;
- 3). Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara tepat.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Diklat ADUM bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan / kemampuan, keterampilan, moralitas dan kepemimpinan. Dengan demikian apa yang dapat dilihat dari hasil mengikuti Diklat ADUM adalah terserapnya keseluruhan materi yang diajarkan dalam Diklat ADUM. Namun yang akan dilihat disini adalah sejauhmana performance bagi peserta dalam Diklat ADUM, sehingga pada akhir kegiatan dapat diketahui hasil / prestasi masing – masing peserta.

## A.2. Variabel Kurikulum Diklat ADUM

### 1. Pengertian Kurikulum

Konsep kurikulum berkembang sejalan dan perkembangan teori dan praktek pendidikan, juga bervariasi sesuai dengan aliran praktek pendidikan yang dianutnya.

Oemar Hamalik ( 1990,4 ) menyatakan bahwa pengertian kurikulum dapat ditinjau dari segi yang berbeda yakni tinjauan menurut pandangan lama dan pandangan baru.

Pandangan lama merumuskan bahwa kurikulum adalah sejumlah mata pelajaran yang harus ditempuh oleh murid untuk memperoleh ijazah.

Menurut Romire ( 1990,5 ) kurikulum pandangan baru bersifat luas, oleh karena itu kurikulum bukan saja terdiri dari mata pelajaran, tetapi meliputi semua kegiatan dan pengalaman yang menjadi tanggung jawab sekolah.

Menurut J. Galen Saylor dan William M, Alexander ( S. Nasution, 10 ) menjelaskan arti kurikulum sebagai berikut :

*"The Curriculum is the Sum total of School's efforts to influence learning Whether in the classroom, on the playground, or out of School*

*"*



**Kurikulum** adalah segala usaha sekolah untuk mempengaruhi anak itu belajar, apakah dalam ruangan kelas, di halaman sekolah, atau dalam kelas.

Menurut Konfluen ( Nana Syaudih Sukmadinata, 88 ) kurikulum mempunyai ciri :

- a. **Partisipasi**, kurikulum menekankan partisipasi murid dalam belajar,
- b. **Integrasi**, melalui partisipasi dalam berbagai kegiatan kelompok terjadi interaksi, interpenetrasi, dan integrasi dari pemikiran, perasaan dan juga tindakan;
- c. **Relevansi**, isi pendidikan relevan dengan kebutuhan minat dan kehidupan murid;
- d. **Pribadi anak**, pendidikan memberi tempat utama pada pribadi anak.  
Pendidikan pengembangan pribadi, pengaktualisasian segala potensi;
- e. **Tujuan**, pendidikan bertujuan mengembangkan pribadi yang utuh yang serasi baik dalam dirinya maupun dengan lingkungan secara menyeluruh.

Menurut Mac Donald ( 1990 : 5 ) sistem sekolah terbentuk atas empat sub system yaitu mengajar, belajar pembelajaran dan kurikulum.

**Belajar ( *learning* )** merupakan kegiatan atau upaya yang dilakukan siswa.

**Mengajar ( *teaching* )** merupakan kegiatan atau pengakuan profesional yang diberikan oleh guru

**Pembelajaran** keseluruhan pertautan kegiatan yang memungkinkan dan berkenaan dengan terjadinya interaksi belajar mengajar.

**Kurikulum ( *curriculum* )** merupakan suatu rencana yang memberi pedoman atau pegangan dalam proses kegiatan Belajar Mengajar.

**Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989** tentang **sistem Pendidikan Nasional** menjelaskan bahwa Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar.

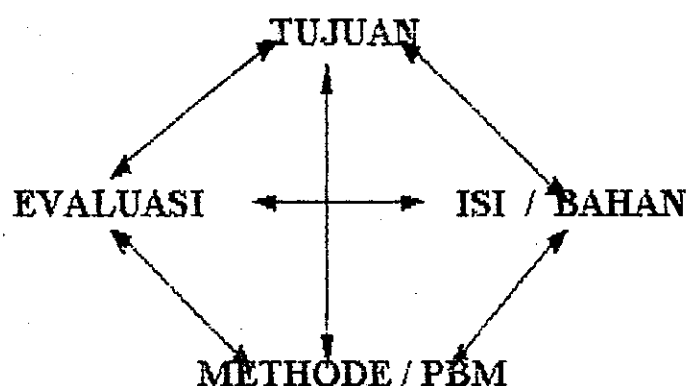
Dari beberapa pendapat tentang kurikulum di atas konsep kurikulum memiliki sekurang-kurangnya tiga pengertian :

1. Kurikulum adalah program pendidikan yang terdiri dari beberapa mata pelajaran yang harus diambil oleh anak didik pada suatu jenjang sekolah;
2. kurikulum adalah semua pengalaman yang diperoleh anak selama di sekolah;
3. kurikulum adalah rencana belajar siswa, agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

## 2. komponen kurikulum.

Meskipun pemahaman atau konsep kurikulum banyak sekali, namun setiap kurikulum bila diurai secara struktural akan memiliki empat komponen atau empat unsur yaitu tujuan isi ( bahan pelajaran ),strategi pelaksanaan ( proses Belajar Mengajar ) dan penilaian ( evaluasi ).

Antara keempat komponen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lain sebagai suatu kesatuan yang utuh, sebagaimana terlihat pada gambar berikut :



### A. 3. Konsep Variabel Kompetensi Widyaiswara

#### 1. Kompetensi

Menurut Warijan ( 1984, 20 ) Kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam

bidang pekerjaan tertentu. Mampu atau kemampuan potensi yang menunjukkan bahwa suatu tugas itu yang mungkin dapat dilakukan atau bahkan tidak dapat dilakukan. Kemampuan juga sebagai potensi yang merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan apa yang dapat dikerjakan bukan apa yang telah dikerjakan.

Menurut Moenir ( 1974 : 74 ) kemampuan sebagai suatu keadaan seseorang yang secara penuh kesungguhan yang berdaya guna dan berhasil guna untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang optimal.

Sedangkan Stres ( 1985 : 147 ) berpendapat bahwa keberhasilan manajemen erat hubungannya dengan tingkat kemampuan intelektual seseorang ( seperti kemampuan memahami perkataan lisan, penalaran secara induktif maupun daya ingatan ). Dengan kata lain bahwa kemampuan kerja adalah suatu kesanggupan seseorang pegawai untuk menyerahkan segenap potensi yang ada baik secara psikis maupun fisik dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan suatu kondisi atau potensi baik secara psikis maupun fisik yang dimiliki oleh seseorang, sehingga mampu secara sungguh-sungguh berdaya guna dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang maksimal.

Dengan demikian kemampuan seseorang dapat terwujud apabila mereka memiliki pengetahuan yang cukup, keterampilan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang pendapat Miftah Thoha bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan unsur-unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan, dan pengalaman ( 1983 : 154). Kemampuan juga disebut sebagai keterampilan itu dipengaruhi oleh pendidikan, inisiatif dan pengalaman ( Husan, 1992 : 51 ).

## 2. Konsep Widyaiswara

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara menjelaskan bahwa Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan / atau melatih Pegawai Negeri Sipil pada lembaga Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat ) Pemerintah .

Dalam deskripsi teori ini diambil dari sumber-sumber tentang kompetensi guru mengingat profesi Widyaiswara belum dijumpai dalam literatur, dan profesi Widyaiswara sama dengan profesi guru hanya berbeda dalam hal peserta didik

**Menurut Malcolm Alfred dalam Sudijono ( 1993 : 37 ) menyatakan ada 3 macam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu :**

- a. Subject Dimension : penguasaan bahan latihan;**
- b. Personal Dimension : karakteristik pribadi;**
- c. Teaching Skill : harus mempunyai keterampilan mengajar.**

**Sedangkan menurut Hosman Dold dalam Sudijono ( 1993 : 37 ) disebutkan bahwa ada 6 macam kompetensi yang harus dimiliki oleh guru :**

- a. Kemampuan memahami tingkah laku siswa;**
- b. kemampuan melaksanakan pelajaran;**
- c. kemampuan berkomunikasi dengan berbagai pihak**
- d. kemampuan mengembangkan potensi yang dimiliki siswa sendiri;**
- e. kemampuan dalam tugas-tugas administrasi keguruan;**
- f. kemampuan mengembangkan pribadi guru.**

**Lebih lanjut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan bahwa ada 10 Kompetensi Guru yang meliputi**

- 1. Menguasai bahan;**
- 2. mengelola program belajar mengajar;**
- 3. mengelola kelas;**
- 4. menggunakan media / sumber;**
- 5. menguasai landasan kependidikan;**

6. mengenal interaksi belajar mengajar;
7. mengenal prestasi siswa untuk kepentingan belajar mengajar;
8. mengenal fungsi dan program layanan dan penyuluhan;
9. mengenal dan menyelenggarakan administrasi di sekolah;
10. memahami prinsip-prinsip dan memberikan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Kompetensi Widyaiswara dapat dilihat pada aspek-aspek penelitian terhadap widyaiswara yang diatur dalam Keputusan Ketua LAN No. 931/IX/6/4/1998 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat ADUM.

**Tugas Pokok Widyaiswara adalah :**

1. Menganalisis kurikulum Diklat;
2. merancang bangun program;
3. fasilitator;
4. penyaji dan pembaharu;
5. konselor / pembimbing;
6. penilaian;
7. pengadministrasi
8. peneliti;
9. konsultan

**Aspek yang dinilai WI antara lain sebagai berikut :**

1. Penguasaan materi;

2. sistematika penyajian;
3. kemampuan menyajikan / fasilitas;
4. ketepatan waktu, kehadiran dan cara menyajikan;
5. penggunaan metoda dan sarana pendidikan dan penelitian;
6. sikap dan perilaku;
7. cara menjawab pertanyaan dari peserta;
8. penggunaan bahasa;
9. pemberian motivasi kepada peserta;
10. pencapaian tujuan instruksional;
11. kerapian berpakaian;
12. kerjasama antar Widyaiswara ( Tim ).

Dengan demikian konsep kompetensi Widyaiswara dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki Widyaiswara dalam rangka mendidik, mengajar dan atau melatih pegawai Negeri Sipil dalam instansi Pemerintah.

#### **A. 4. Konsep Variabel Kualitas Pelayanan.**

Edwards Deming ( Tahun 1986 ) mengakui bahwa tidak mudah untuk mendefinisikan kualitas, oleh karena itu dengan kesukaran tersebut telah mendefinisikan kualitas sebagai berikut :

*The difficulty in defining quality is to translate future need of the user into measurable characteristic, so that a product can be designed out to*



*give satisfaction at a price that the user will pay. It also means that quality of care is predictable degree of uniformity and dependability at a low cost, suited to the market.*

Secara umum pengertian kualitas adalah merupakan karakteristik product atau jasa yang ditentukan oleh pemakai “ *Customer* ” dan diperoleh melalui pengukuran proses.

Edward Deming mengakui bahwa tidak mudah mendefinisikan kualitas. Sehingga berdasarkan kesukaran tersebut Edward Deming telah mendefinisikan kualitas menurut konteks persepsi “ *Customer* ” dan kebutuhan serta kemauan “ *Customer* ”.

Berdasarkan pendapat Edward Deming di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas merupakan persepsi masyarakat terhadap sesuatu produk barang / jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai secara / kemauan mereka.

Dari pendapat tersebut di atas telah dipertajam oleh David Osborn Ted Gabler ( 1992 : 191 ) dalam buku *Reinventing Gaverment* yang mengatakan bahwa dalam zaman yang mempunyai ciri yaitu industri, teknologi dan globalisasi, sehingga ciri khas kehidupan sekarang adalah “perubahan “ untuk menjawab tantangan tersebut lembaga publik harus berorientasi pada masyarakat ( pelanggan ) karena kualitas dibutuhkan oleh pelanggan.

Menurut Loghatosis ( dikutip dari Warela 1992 ) bahwa kualitas adalah, pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat / pelanggan serta memperbaiki secara berkesinambungan.

Dengan demikian dari pendapat di atas telah dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kualitas pelayanan berkompetensi pada aspek efektifitas dan efisiensi pelayanan.

Sedangkan Umai ( 1992 : 21 ) mendefinisikan kualitas adalah sesuatu yang dapat diperbaiki baik menyangkut produk maupun pelayanan cara kerja pegawai, cara mengelola mesin, cara orang berjalan mengikuti sistem dan aturan.

Pengertian kualitas menurut Umai lebih menekankan pada aspek efektivitas, efisiensi dalam sistem mengenai pelayanan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dengan demikian dari pendapat tersebut di atas telah dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kualitas tidak ada yang universal, oleh karena itu kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai standart proses yang harus dilaksanakan dalam kegiatan pelayanan guna memenuhi harapan / tuntutan dan kebutuhan masyarakat ( pelanggan ) sebagai penerima jasa.

Langkah yang ditempuh dalam meningkatkan kualitas pelayanan antara lain melalui peningkatan profesionalisme Diklat Aparatur, penyederhanaan prosedur, penyederhanaan formulir, peningkatan fasilitas

pelayanan, langkah-langkah tersebut tidak bisa lepas dari perbaikan Sumber Daya Manusia.

Perbaikan kualitas seiring dikaitkan pada tugas pelayanan, secara spesifik kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai sesuatu kegiatan/perbuatan pelayanan, produk hasil kerja, cara memberikan pelayanan, kepatuhan mentaati system / prosedur pelayanan. Dengan demikian mengingat pentingnya penerima jasa pelayanan untuk terlibat secara aktif dalam memproduksi serta menyampaikan pelayanan itu sendiri, maka menurut Morgan dan Mugatroyd ( dikutip dari Warella 1987 : 12 ) berpendapat bahwa ada 10 kriteria yang dapat digunakan oleh masyarakat/pelanggan untuk memberikan persepsi kualitas pelayanan publik diantaranya:

1. *Reliability*, kemampuan untuk melaksanakan pelayanan yang telah dijanjikan secara tepat waktu;
2. *Responsiveness*, kesediaan untuk membantu masyarakat atau pelanggan dengan menyediakan pelayanan yang cocok seperti yang diharapkan;
3. *Competence* pengetahuan dan keterampilan/kemauan yang diperlukan untuk dapat memberikan pelayanan;
4. *aceses*, kemudahan untuk melakukan komunikasi/kontak dengan lembaga penyedia jasa;

5. *countessy*, sikap ramah tamah, sopan, menghargai orang lain penuh pertimbangan dengan penuh persahabatan;
6. *comunikation*, selalu memberikan informasi yang jelas dalam bahasa yang mereka pahami, mau mendengarkan mereka yang berarti menjelaskan tentang pelayanan, kemungkinan kesulitan biasa yang diperlakukan, jaminan pelanggan bahwa masalah mereka akan ditangani;
7. *credibility*, dapat dipercaya, jujur dan mengutamakan kepentingan masyarakat/pelanggan;
8. *security*, pelayanan yang diberikan bebas dari bahaya keraguan dan bebas resiko;
9. *understanding the customer*, berusaha untuk mengenal dan memahami kebutuhan pelanggan serta menaruh perhatian pada mereka secara individu;
10. *apperance presentation*, yaitu penampilan dan fasilitas fisik, penampilan personel serta peralatan yang dipergunakan.

Selain kriteria di atas terdapat sendi-sendi pelayanan yang dapat memenuhi keinginan masyarakat ( pelanggan ) sebagaimana tertuang dalam Keputusan MENPAN Nomor : 81/1993 untuk lembaga publik antara lain :

1. Kesederhanaan, pelayanan diselenggarakan secara mudah, lancar, cepat tidak berbelit-belit, mudah difahami, mudah dilaksanakan;
2. kejelasan dan kepastian, yaitu kejelasan dan kepastian mengenai, prosedur/tata cara pelayanan persyaratan pelayanan umum baik teknis maupun administrasi;
3. keamanan, dalam arti proses dan hasil pelayanan dapat memberikan keamanan dan kenyamanan serta memberikan kepastian hukum;
4. keterbukaan, dalam arti prosedur/tata cara, persyaratan, satuan kerja/penanggung jawab, waktu penyelesaian, rincian biaya;
5. efisiensi dalam arti pelayanan hanya dibatasi pada hal yang berkaitan langsung dengan maksud dan tujuan pelayanan;
6. ekonomis dalam arti pengenaan biaya pelayanan umum harus diterapkan secara wajar, sehingga dapat terjangkau oleh masyarakat luas;
7. ketepatan waktu dalam arti pelaksanaan pelayanan umum dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan;
8. keadilan yang merata dalam arti cakupan/jangkauan pelayanan umum harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diperlakukan secara adil.

Kualitas pelayanan menurut Gaspersz ( dikutip Sugiyati : 1999 : 37)  
sistem kualitas pelayanan Modern dapat dicirikan sebagai berikut :

1. Sistem kualitas pelayanan modern berorientasi pada pelanggan;

2. sistem kualitas pelayanan modern dicirikan adanya aktif yang dipimpin oleh manajemen puncak;
3. sistem kualitas pelayanan modern adanya pemahaman disetiap orang terhadap tanggung jawab spesifik;
4. sistem kualitas pelayanan modern dicirikan adanya aktivitas yang berorientasi pada tindakan pencegahan kerusakan;
5. sistem kualitas pelayanan modern dicirikan oleh adanya filosofi bahwa kualitas pelayanan merupakan "jalan hidup" (*way of life*)

Arif Faisal dan Ahmad Suyudi ( seminar 20 Mei 1995 ) dalam pelaksanaan pelayanan sesungguhnya dapat diukur dengan menetapkan standart pelayanan dalam kurun waktu, hasil dan tingkat kepuasan yang secara umum. Adapun wujud pelayanan yang didambakan oleh masyarakat adalah :

- a. Adanya kemudahan untuk mendapatkan pelayanan;
- b. memperoleh pelayanan secara wajar;
- c. mendapatkan perlakuan dalam pelayanan terhadap kepentingan yang sama;
- d. pelayanan yang jujur dan terus terang;
- e. pelayanan yang bermutu.

Adapun syarat pelayanan umum yang baik, harus memiliki sifat-sifat atau karakteristik sebagai berikut :

- a. sesuai dengan kebutuhan masyarakat;
- b. terjangkau oleh yang membutuhkan baik jarak tempuh maupun biaya
- c. sesuai dengan prinsip dan yang terjamin mutunya;
- d. cepat dalam waktu dan tepat dalam tindakan.

Dari keempat aspek pelayanan di atas menurut Morgan dan Megatroyd dapat tercapai apabila terdapat interpersonal yang diinterpretasikan kemampuan Sumber Daya Manusia, prosedur Enviroment process dirisional di interpretasikan sebagai prosedur dan lingkungan, serta technical profesional diinterpretasikan sebagai profesional/ keahlian.

#### A. 5. Konsep Variabel Performance Peserta Diklat

Ruky ( 2001 : 14 ) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalih bahasan dari bahasa Inggris " *Performance* " yang diartikan oleh Bernadin dan Russel ( Ruky 2001 : 15 ) bahwa

*" Performance " is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period "*

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dalam definisi tersebut terlihat dengan jelas bahwa mereka menekankan prestasi sebagai hasil atau hal yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Selanjutnya Flippo ( 1984 : 13 ) menyatakan bahwa “ Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaan yang menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Selajutnya Flippo menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja ( performance ) yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif

Menurut Robins ( 1996,218) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai kinerja akan dipengaruhi secara negatif Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan ( kecerdasan dan keterampilan ) untuk menjelaskan dan mencari karyawan.

Menurut Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah ( 1999 : 3 ) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut Prasetyo Irawan ( 1997 : 11 ) menyatakan bahwa kinerja ( performance ) adalah hasil kerja yang bersifat konkrit dan dapat diukur.

Sehubungan pentingnya Kinerja Dessler ( 1992 : 512 ) alasan perlunya menilai karyawan yaitu :



- a. Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan kompensasi;
- b. menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk bersama-sama meninjau karyawan berkaitan dengan pekerjaan;

Jadi menurut Dessler, penilaian kinerja sangat penting khususnya sebagai dasar pengambilan keputusan dan sebagai alat kontrol antar pegawai.

Menurut Simamora ( 1987 : 487 ) mengatakan bahwa dalam kinerja itu harus dilihat proses dan hasil, jadi tidak hanya hasilnya saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sebuah organisasi itu sangat perlu baik pada proses atau pada hasil, baik pada pegawai maupun bagi organisasi.

Jadi Yang dimaksud dalam penilaian kinerja/performance adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh para peserta Diklat ADUM dalam pelaksanaan suatu kegiatan ( Diklat ) menurut kriteria tertentu dan dalam waktu tertentu.

**Kriteria yang digunakan adalah :**

1. Tingkat kemampuan bekerjasama;
2. tingkat inisiatif,
3. tingkat kepemimpinan
4. tingkat disiplin.

Dengan demikian konsep Variabel performance peserta Diklat adalah hasil kerja yang dicapai peserta selama mengikuti Diklat.

#### **A. 6. Hubungan Kurikulum Diklat terhadap Performance Peserta Diklat.**

Kurikulum pada hakekatnya merupakan cita-cita, rencana ideal untuk mencapai tujuan pendidikan / pelatihan. Sebagai rencana, cita-cita yang ideal pada hakekatnya bisa terlaksana bisa tidak, atau akan terlaksana seluruhnya, sebagian kecil saja.

Kurikulum menurut pandangan lama adalah sejumlah mata pelajaran yang harus ditempuh oleh murid untuk memperoleh ijazah. Dari pengertian kurikulum di atas bahwa kurikulum adalah suatu jalan untuk memperoleh ijazah. Dengan demikian kurikulum merupakan syarat mutlak dalam pendidikan / pelatihan dimana kurikulum terdiri dari mata pelajaran / bidang studi beserta isi pelajarannya dan berakhir pada ijazah.

Bila kita cermati kurikulum sebagai syarat mutlak pendidikan formal. Boleh dikata tidak ada pendidikan formal tanpa ada kurikulum. Pada pendidikan formal terdapat jenjang-jenjang pendidikan yang selalu berakhir dengan ijazah atau Surat Tanda Tamat Belajar ( STTB ). Begitu juga pada pendidikan dan pelatihan ( Diklat ) terdapat jenjang-jenjang pelatihan dan selalu berakhir dengan perolehan Sertifikat atau Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan ( STTPP ).

Tenner ( Dimyati, 266 ) mengemukakan kurikulum sebagai rekontruksi pengetahuan dan pengalaman yang secara sistematis dikembangkan agar memungkinkan siswa / peserta Diklat menambah penguasaan dan pengalamannya. Sebagaimana telah penulis paparkan di muka bahwa setiap program Diklat khususnya Diklat ADUM selalu mengacu pada mata pelajaran yang ada dalam Diklat itu sendiri. Apabila kurikulum Diklat telah dikuasai dan dipahami peserta Diklat, maka performance peserta akan memperoleh hasil yang sangat memuaskan.

Seiring dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 tentang Diklat PNS, dan salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi untuk dapat dipromosikan harus lulus suatu program Diklat. Dengan Peraturan Pemerintah tersebut diharapkan peserta Diklat dalam mengikuti Diklat lebih sungguh-sungguh, sehingga Diklat ADUM benar bermanfaat untuk dirinya dan organisasinya.

Dengan demikian Kurikulum Diklat ADUM memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap performance peserta Diklat.

#### **A. 7. Hubungan Kompetensi Widyaiswara terhadap Performance Peserta Diklat.**

##### **1. Widyaiswara sebagai pendidik / pelatih Profesional.**

Pendidikan / pelatihan berintikan interaksi antara Guru / Widyaiswara dan peserta, dan tujuan pendidikan dan pelatihan. Widyaiswara, peserta

dan tujuan Diklat merupakan komponen utama pendidikan. Ketiganya membentuk suatu triangle, jika hilang salah satu komponen, hilang pulalah hakekat Diklat.

Dalam situasi tertentu tugas-tugas Widyaiswara dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain seperti oleh media teknologi, tetapi tidak dapat digantikan, mendidik, melatih adalah pekerjaan profesional, oleh karena itu Widyaiswara sebagai pelaku utama pendidikan/ pelatihan merupakan pelatih yang profesional. Sebagai pendidik, pelatih profesional, Widyaiswara bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional.

## 2. Widyaiswara Sebagai Pembimbing Belajar

Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan “ Betapapun Baiknya Suatu kurikulum Diklat hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilaksanakan oleh Widyaiswara di dalam kelas.

Dengan demikian Widyaiswara memegang peranan penting baik dalam penyusunan maupun pelaksanaan kurikulum. Dalam konsep Diklat Widyaiswara mempunyai peran sebagai penyampai pengetahuan, pelatih kemampuan sekaligus sebagai pengarah, pendorong dan pembimbing.

Berikut Bagan Peranan Widyaiswara dalam Proses Belajar Mengajar.

<b>Penyampai pengetahuan</b>	<b>Pelatih Kemampuan</b>	<b>Mitra Belajar</b>	<b>Pengarah Pembimbing</b>
----------------------------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------------

Tujuan utama kegiatan Widyaiswara dalam mengejar / melatih ialah mempengaruhi perubahan tingkah laku para peserta Diklat. Perubahan ini terjadi karena Widyaiswara memberikan perlakuan-perlakuan. Tepat tidaknya, efektif tidaknya perlakuan yang diberikan Widyaiswara akan menentukan usaha belajar yang dilakukan oleh peserta. Upaya Widyaiswara memberikan perlakuan tersebut erat kaitannya dengan tingkat harapan dan perubahan yang diinginkan.

Tujuan lain adalah mendorong dan meningkatkan kemampuan sebagai hasil belajar, dengan cara itu Widyaiswara dapat mempengaruhi perubahan tingkah laku peserta. Untuk mencapai tujuan di atas diperlukan hubungan timbal balik antara Widyaiswara dan peserta. Widyaiswara perlu menyenangkan peserta, bersikap menerima, menyenangkan dan membantu, sebaliknya peserta juga harus menerima, menyayangi dan menghormati Widyaiswaranya. Kesukaan sikap positif peserta kepada Widyaiswara, akan meningkatkan hasil belajar ( performance ) peserta.

Widyaiswara harus berupaya menjalin kerja sama yang baik dalam mengajar, disamping itu Widyaiswara harus memberikan kesempatan, dan menciptakan suasana kelas yang bebas, untuk mendorong peserta memecahkan sendiri masalah-masalah yang mereka hadapi. Widyaiswara tidak mungkin menjawab semua pertanyaan peserta. Kesempatan belajar yang diciptakan oleh Widyaiswara adalah agar merangsang peserta belajar sendiri. Jadi antara Widyaiswara dan siswa harus tercipta hubungan sebagai mitra belajar.

Dengan demikian kompetensi Widyaiswara memiliki hubungan yang sangat besar terhadap performance peserta Diklat.

#### **A. 8. Hubungan Kualitas Pelayanan Terhadap Performance Peserta Diklat.**

Dalam dunia kediklatan ada tiga komponen dimana tiga komponen yaitu peserta Diklat, Widyaiswara dan penyelenggara Diklat. Penyelenggara Diklat mempunyai tugas fasilitatif yaitu memberikan fasilitas yang berupa pelayanan yang berkualitas baik kepada Widyaiswara maupun kepada peserta Diklat. Tugas lain penyelenggara adalah mengadakan evaluasi dan penilaian kepada Widyaiswara maupun peserta Diklat. Dengan memberikan pelayanan yang berkualitas, peserta Diklat merasa diperhatikan, diperlakukan dengan baik. Pelayanan yang berkualitas sangat besar pengaruhnya terhadap penyelenggara Diklat.

Disamping hal tersebut di atas hubungan penyelenggara Diklat dan peserta Diklat harus bersifat terbuka, sehingga peserta Diklat mampu berinisiatif, mampu bekerja sama baik kepada penyelenggara maupun kepada Widyaiswara. Dengan demikian kualitas pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara Diklat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap performance peserta Diklat.

#### **A. 9. Hubungan Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas pelayanan terhadap Performance Peserta Diklat.**

Dari uraian ketiga variabel Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi Widyaiswara dan kualitas pelayanan sangat berpengaruh terhadap performance peserta Diklat. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh Widyaiswara berpangkal pada suatu kurikulum, dan dalam proses belajar mengajar Widyaiswara juga berorientasi pada tujuan kurikulum. Pada sisi lain widyaiswara adalah pengembang kurikulum.

Dalam Proses belajar mengajar juga tidak terlepas dari sarana dan prasarana. Penyiapan sarana dan prasarana adalah tugas pelayanan yang harus disiapkan oleh penyelenggara Diklat. Dengan demikian kurikulum/materi Diklat yang telah dipahami oleh peserta Diklat yang disampaikan oleh Widyaiswara yang profesional dibarengi kualitas pelayanan penyelenggara Diklat mampu mendorong peserta Diklat untuk mencapai hasil yang sangat memuaskan. Dengan demikian kurikulum

Diklat, kompetensi Widyaiswara serta kualitas pelayanan secara bersama-sama mempengaruhi terhadap performance peserta Diklat.

## **B. HIPOTESIS.**

Berdasar tinjauan teoritis dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

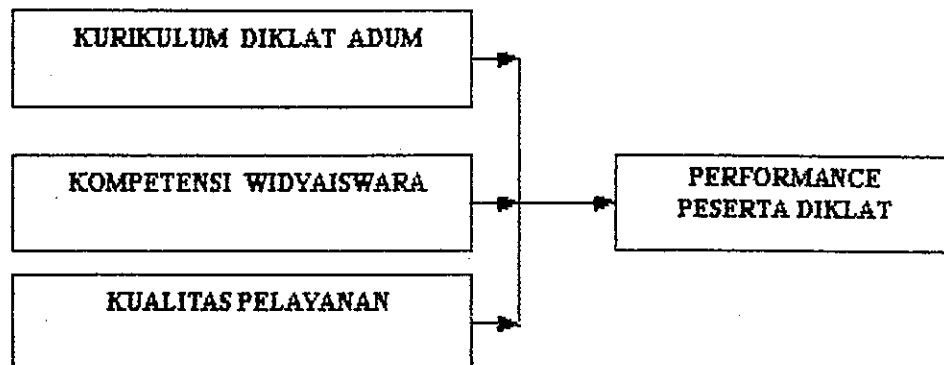
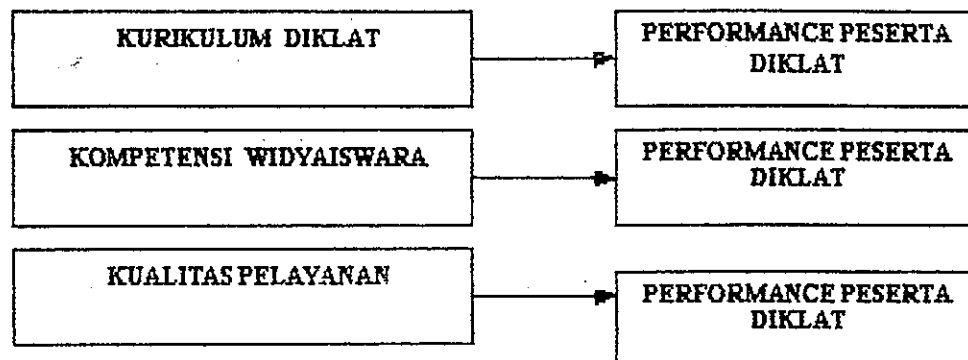
### **a. Hipotesis Mayor**

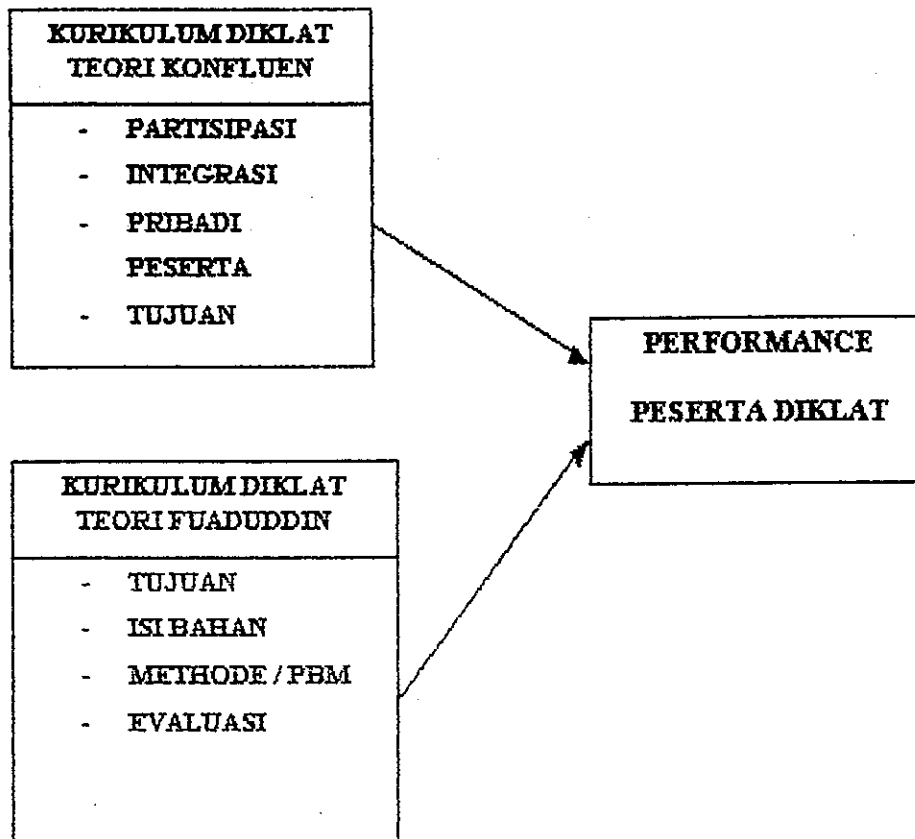
Ada hubungan positif dan signifikan antara kurikulum Diklat ADUM , kompetensi Widyaiswara, dan kualitas pelayanan penyelenggara dengan performance dalam Diklat ADUM di Balai Diklat Agama Semarang.

### **b. Hipotesis Minor.**

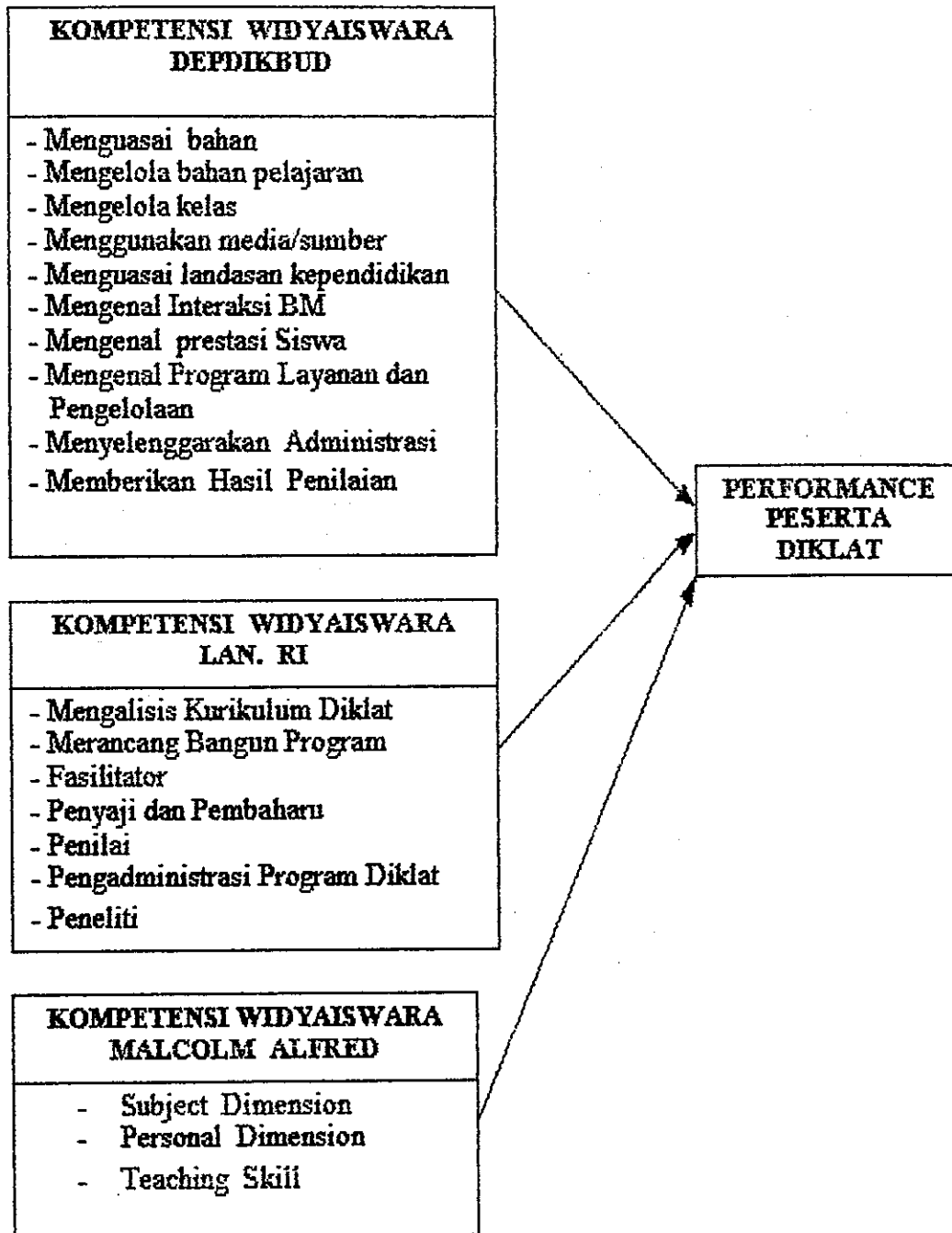
1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kurikulum Diklat ADUM dengan performance peserta Diklat;
2. terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi Widyaiswara dengan performance peserta Diklat,
3. terdapat hubungan yang positif antara kualitas pelayanan penyelenggara Diklat dengan performance peserta Diklat



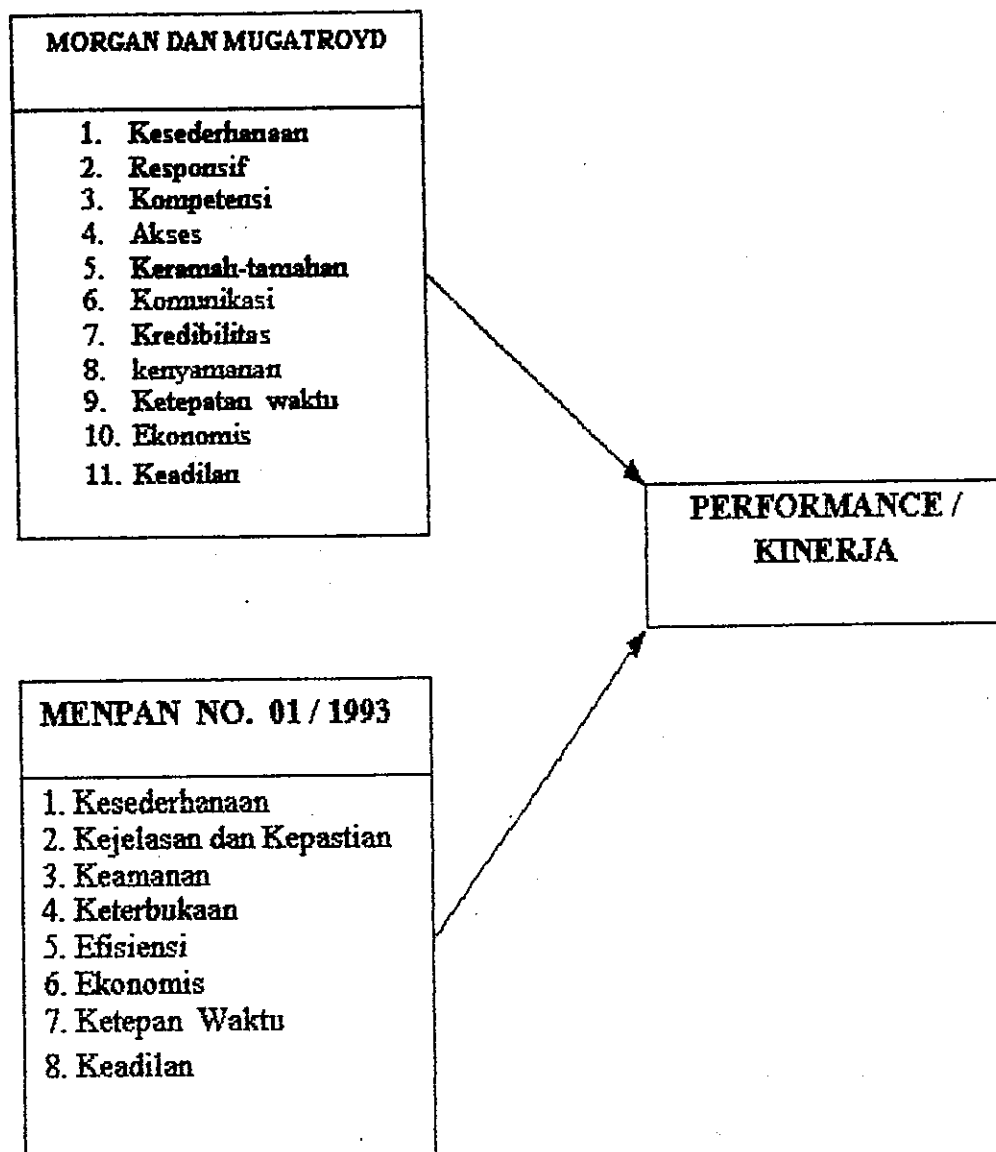
**HIPOTESIS MAYOR****HIPOTESIS MINOR**

**LANDASAN TEORI KURIKULUM DIKLAT**

# **LANDASAN TEORI KOMPETENSI WIDYAIKWARA**



## LANDASAN TEORI KUALITAS PELAYANAN



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. RANCANGAN PENELITIAN**

Dalam Penelitian ini, sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang ingin melihat dan menggambarkan keadaan, gejala untuk menentukan adanya hubungan tertentu, serta untuk menguji hipotesa tentang adanya hubungan antara berbagai variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah peserta Diklat ADUM di wilayah kerja Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan Semarang sebanyak 534 peserta yang diselenggarakan pada tahun 1999, 2000 dan tahun 2001.

##### **B. RUANG LINGKUP PENELITIAN / FOKUS PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan kepada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi performance peserta Diklat bagi peserta Diklat ADUM yang disebabkan oleh pengaruh, kurikulum Diklat, kompetensi Widyaiswara dan kualitas pelayanan Diklat

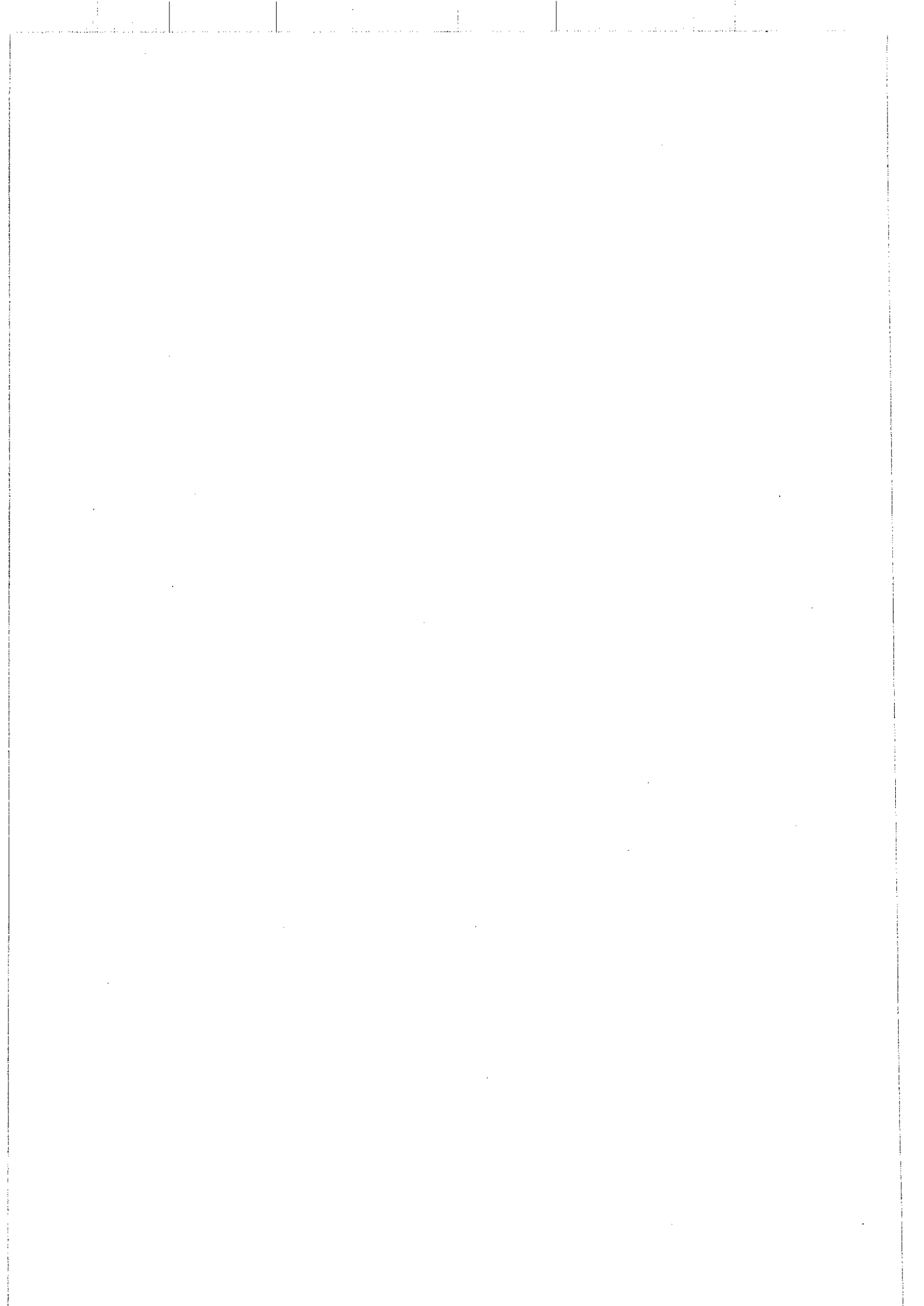
##### **C. LOKASI PENELITIAN**

Lokasi Penelitian ini adalah lingkungan Kantor Departemen Agama Kota Semarang dan Kantor Departemen Agama Kabupaten Semarang.

##### **D. VARIABEL PENELITIAN**

1. Dari hepotesis yang telah disebutkan di atas, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

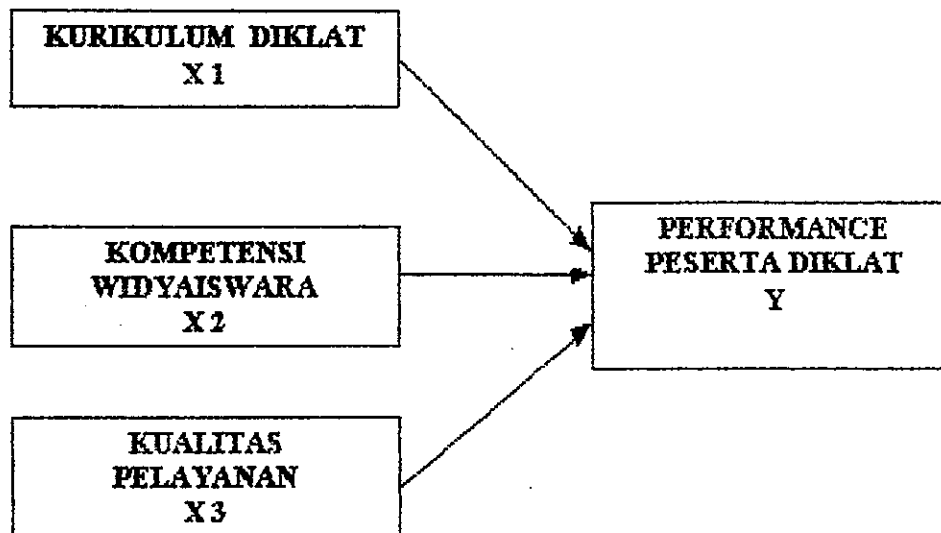
- 1). Variabel bebas / independe



- a. kurikulum Diklat;
- b. kompetensi Widyaiswara;
- c. kualitas pelayanan

2). Variabel Terikat / Dependent

adalah performance peserta Diklat



2. Definisi Konseptual.

- a. **Kurikulum Diklat** adalah suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu;
- b. **Kompetensi Widyaiswara** adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas mendidik, mengajar dan atau melatih secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada unit Diklat instansi pemerintah; .

- c. **Kualitas Pelayanan** adalah standart proses yang harus dilaksanakan dalam kegiatan pelayanan guna memenuhi harapan / kebutuhan tuntutan masyarakat ( peserta Diklat ) sebagai penerima jasa;
- d. **Performance Peserta Diklat** adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang tertentu.

### **3. Definisi Operasional**

Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Variabel kurikulum Diklat ADUM ( X1 )** diukur dengan indikator sebagai berikut :
  - a. Meningkatkan pengetahuan;
  - b. Mampu meningkatkan ketrampilan;
  - c. Mampu meningkatkan sikap;
  - d. Mampu memberikan motivasi;
  - e. Mampu meningkatkan adaptasi dengan perubahan;
  - f. Dapat diterapkandalam tugas-tugas kantor.
2. **Variabel Kompetensi Widyaiswara ( X 2 )** diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :
  - a. Penggunaan materi;
  - b. Sistematika penyajian;



- c. Kemampuan menyajikan;
- d. Ketepatan waktu kehadiran;
- e. Penggunaan metode;
- f. Sikap dan perilaku;
- g. Cara menjawab pertanyaan;
- h. Penggunaan bahasa;
- i. Pemberian motivasi;
- j. Pencapaian TIK;
- k. Kerapihan berpakaian;
- l. Kerja sama Tim.

3. Variabel Kualitas Pelayanan ( X3) diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pemanggilan peserta;
- b. Penerimaan peserta waktu pendaftaran;
- c. Sikap pelayanan panitia terhadap peserta;
- d. Pelayanan kesehatan;
- e. Penyediaan konsumsi;
- f. Penyediaan akomodasi;
- g. Keadaan tempat kuliah;
- h. Pelaksanaan perkuliahan ;
- i. Sarana olah raga.

4. Performance Peserta Diklat

**Indikator****a). Aspek sikap dan perilaku****Unsur-unsurnya****1. Disiplin****Indikator**

- 1) Kehadiran
- 2) Ketepatan hadir di kelas;
- 3) Ketepatan penyelesaian tugas;
- 4) Bersikap dan berperilaku;
- 5) Berpakaian rapi;
- 6) Keikutsertaan dalam senam pagi/SKJ/MFD

**2. Kepemimpinan****Indikator**

- 1) Obyektif dan tegas dalam mengambil keputusan;
- 2) Membela kepentingan bersama;
- 3) Bertanggung jawab;
- 4) Memberi contoh, komunikatif

**3. Prakarsa****Indikator**

- 1) Berperilaku positif
- 2) Mampu memberi saran-saran;
- 3) Dapat menyampaikan gagasan;
- 4) Mengajukan pertanyaan yang relevan

**4. Kerjasama****Indikator**

- 1) Menyelesaikan tugas bersama;
- 2) Membina keutuhan dan kekompakan;
- 3) Mau menerima pendapat orang lain;
- 4) Tidak mendominasi kelompok

**b). Aspek pendalaman materi****Indikatornya :**

- a. Ujian;
- b. KKP;
- c. KKT;
- d. Resume Buku.

**E. JENIS DAN SUMBER DATA**

Data yang dipergunakan pada analisa ini adalah :

1. Data primer berasal dari Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan Semarang yang terdiri dari data pendidikan peserta, jabatan peserta, asal peserta dan usia peserta;
2. Data skunder data yang diperoleh secara tidak langsung, tetapi masih ada kaitannya dengan masalah penelitian.

#### **F. INSTRUMEN PENELITIAN**

Alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner dan interview guide.

#### **G. POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

Populasi adalah merupakan keseluruhan item sampel yang dipilih ( Paul Haque 1995 : 64 ). Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua peserta Diklat ADUM Departemen Agama di Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan Semarang sebanyak 534 yang diselenggarakan pada tahun 1999 s.d 2001.

Dalam penentuan sampel tidak ada standart yang pasti untuk menentukan jumlah sampel yang dapat mewakili, karena masing-masing sarjana mempunyai pendapat sendiri-sendiri, seperti dikemukakan Sutrisno Hadi bahwa “ sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen sampel harus diambil. Ketidak tepatan yang mutlak ini tidak perlu menimbulkan keraguan penyelidikan “. Sutrisno Hadi ( 1997 ; 223 ). Sedangkan menurut Kartini Kartono “ Pada prinsipnya tidak ada peraturan yang ketat untuk secara mutlak menentukan berapa persen

sampel tersebut diambil dari populasinya “ ( Kartini Kartono, 1993 ).

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan propusife sampling ( sampel wilayah ). Mengingat populasi wilayah meliputi wilayah propinsi Jawa Tengah ( terdiri dari 35 Kabupaten/Kota ), dan Propinsi D.I Jogjakarta ( terdiri dari 5 Kabupaten /Kota ) maka sample yang diambil adalah yang berasal dari wilayah Kota Semarang dan Kabupaten Semarang. Hal ini dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Semarang merupakan Ibukota Propinsi Jawa Tengah yang dipergunakan sebagai barometer kegiatan kediklatan;
2. Kota Semarang terdiri dari beberapa Unit Pelaksana Teknis ( UPT ) antara lain : Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah, Kantor Departemen Agama Kota Semarang, Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan Semarang, Balai Penelitian Kerohanian;
3. Apabila dilihat dari hasil kelulusan peserta Diklat ADUM, peserta yang berasal dari kota Semarang paling banyak menempati ranking 'memuaskan'.
4. Kabupaten Semarang termasuk Kabupaten yang palingdekat dengan ibukota propinsi Jawa Tengah
5. Selain itu, kebetulan penulis sebagai PNS yang bertempat tinggal di kota Semarang, dengan demikian diharapkan akan lebih terjangkau dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Kerangka Sampel Yang digunakan sebagai berikut :

NO.	ASAL PESERTA	JUMLAH PESERTA	JUMLAH SAMPEL
1.	Kota Semarang	35	35
2.	Kabupaten Semarang	10	10
	JUMLAH	45	45

Sumber : Balai Diklat Agama Semarang.

## H. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan metode angket.

Metode angket merupakan suatu metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab oleh subyek peneliti. Penggunaan metode angket ini bertujuan untuk mengungkap identitas subyek penelitian untuk mengungkap pengaruh Kurikulum Diklat ADUM, kompetensi WI dan kualitas pelayanan terhadap performance peserta Diklat ADUM.

Di dalam penelitian tentang pengaruh tentang pengaruh kurikulum Diklat ADUM, kompetensi Widyaiswara, dan kualitas pelayanan terhadap performance peserta Diklat di Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan Semarang digunakan 4 ( empat ) bagian angket. Tiap bagian angket terdiri dari  $\pm 30$  pertanyaan ( lihat lampiran angket penelitian ). Penyusunan angket tersebut didasarkan pada kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Kisi-Kisi instrumen untuk mengukur pengaruh kurikulum Diklat ADUM, kompetensi Widyaiswara dan kualitas pelayanan penyelenggara terhadap performance peserta Diklat ADUM.

## L TEKNIK ANALISA DATA

Penelitian agar dapat diperoleh suatu kebenaran secara ilmiah tidak dapat lepas dari teknik yang dipergunakan dalam menganalisa data yang telah terkumpul.

Teknik Analisa Data dalam penelitian kuantitatif terdapat bermacam-macam metode statistik yang dapat dipergunakan seperti statistik deskriptif, inferensial, parametrik, maupun non parametrik.

Cara untuk mendapatkan dilakukan dengan cara kuesioner dan wawancara.

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bertujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi subyek yang hendak diteliti. Daftar pertanyaan yang digunakan hanya meminta pada responden untuk memilih salah satu jawaban dari sekian banyak jawaban-jawaban. Data yang dicari dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dari responden yang meliputi :

Data Primer, dimana data yang dihasilkan dari jawaban kuesioner dan wawancara yang ditransformasikan menjadi data kuantitatif. Alat ukur data primer dengan menggunakan *Skala ordinal* dimana tingkat ukuran yang memungkinkan peneliti untuk mengurutkan jawaban respondennya dari

tingkatan yang rendah ke tingkat yang paling tinggi menurut suatu atribut. Nilai jawaban yang diberikan sebanyak empat (4) skore, yang berkualitas sangat tinggi diberi nilai 4, tinggi diberi nilai 3, kurang tinggi diberi nilai 2, tidak berkualitas dinilai 1.

**Data sekunder**, data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu yang diperoleh dari Balai Diklat Agama Semarang. Data Sekunder pada umumnya lebih bersifat kualitatif, dimana data ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisa data deskriptif ini dimaksudkan dalam rangka pengkayaan penelitian dengan tanpa melakukan pengujian. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta yang ada dalam kaitannya penelitian ini.

Tahapan Analisa data yang dilakukan dengan cara melaksanakan pengumpulan, pemilahan dan pengolahan serta penganalisaan berbagai data baik yang bersifat kuantitatif (Numerik) maupun kualitatif (Non Numerik).

**Teknis analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :**

1. Analisa Kualitatif, dimana data yang diperlukan untuk menganalisa masalah dalam penelitian ini yang tidak diwujudkan dalam kuantitas;
2. Analisa Kuantitatif, dimana analisa data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari wawancara dan daftar pertanyaan yang pembahasannya digunakan teknik statistik.

Setelah semua kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan

1. *Editing*, yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul, untuk melihat apakah jawaban pada daftar pertanyaan telah terisi dengan lengkap atau belum;
2. *Coding* yaitu suatu usaha untuk mengklasifikasikan jawaban responden menurut macamnya untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama;
3. *Tabulate*, yaitu pengelompokan atas jawaban dengan teliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlah sampai terwujud dalam bentuk tabel sehingga lebih mudah dimengerti.

Untuk melakukan analisis kuantitatif/pembuktian adanya hubungan antara variabel dilakukan dengan cara analisis dengan menggunakan rumus yang dipakai adalah :

Koefisien korelasi rank kendall, rumus ini digunakan untuk menguji hipotesis minor yaitu hubungan antara X1 dengan Y, X2 dengan Y, X3 dengan Y atau ( variabel bebas dan variabel tergantung ) dengan rumus T test

$$T = \frac{S}{\frac{1}{2} N (N - 1)}$$

Dimana :

T = Koefisien korelasi rank kendall antara variabel X dengan Y

S = Jumlah observasi untuk semua pasangan



$N$  = Banyaknya obyek atau individu yang diurutkan pada  $X$  dan  $Y$ .

Jika ternyata nilai yang sama pada observasi  $X$  dan  $Y$ , maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2}N(N-1) - T_x\frac{1}{2}(N-1) - T_y}}$$

Dimana :

$T_x = \frac{1}{2} (t-1)$ ,  $t$  adalah banyaknya observasi berangka sama dengan tiap kelompok angka yang sama pada variabel bebas ( $X$ );

$T_y = \frac{1}{2} (t-1)$ ,  $t$  adalah banyaknya observasi berangka sama, dengan tiap kelompok angka yang sama pada variabel terikat ( $Y$ ).

Sedangkan untuk menguji signifikan dengan menggunakan rumus  $Z$  test, karena  $N$  penelitian lebih besar dari 10 hal ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{T}{\frac{2(2N+5)}{\sqrt{9(N-1)}}$$

$Z$  = nilai signifikan

Kemudian harga Z dikonsultasikan dengan tabel untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila  $Z_o > Z_t$  pada taraf signifikan 1 %, berarti sangat signifikan, hipotesa diterima;
- b. Apabila  $Z_o > Z_t$  pada taraf signifikan 5 %, berarti signifikan, hipotesa diterima;
- c. Apabila  $Z_o < Z_t$  pada taraf signifikan 5 % berarti tidak signifikan, hipotesa ditolak.

#### 1. Koefisien Konkordasi Kendall

Rumus ini digunakan dengan tujuan menguji hipotesis tentang derajat asosiasi ( tingkat hubungan semua variabel bebas dengan variabel terikat ) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2} K^2 (N-N) - K \Sigma T}$$

Dimana :

$W$  = Koefisien Konkordasi

$S$  = Jumlah kuadrat deviasi dari mean  $R_j$

$K$  = Banyak himpunan rangking perjenjangan

$N$  = Banyaknya obyek atau individu yang diberi rangking

$\Sigma$  = Jumlah harga  $T$  untuk semua rangking  $K$

Dimana :

$$S = \sum R_j \sum \left[ \frac{R_j^2}{N} \right] 2$$

$$T = T_x + T_y + T_{xy}$$

$R_j$  = Jumlah rangking yang diberikan untuk tiap N obyek

$T$  = Korelasi

Jika terdapat angkut yang sama dalam jumlah yang besar, maka rumus  $W$

perlu dikorelasi sebagai berikut :

$T$  = Banyaknya observasi dalam suatu kelompok yang memperoleh angka dalam masing-masing rangking

$T$  = Faktor Korelasi

$\Sigma$  = Mengarahkan kita menjumlahkan semua kelompok angka sama dalam masing-masing rangking.

Sedangkan untuk menguji signifikansi konkordasi kendall tersebut dengan chi square atau untuk menguji signifikansi koefisien konkordasi kendall tersebut perlu diadakan test dengan rumus sebagai berikut :

$$X^2 = (K - 1) W$$

Dimana :

$X^2$  = Chi Square

$W$  = Koefisien konkordasi kendall

Kemudian hasil perhitungan  $X^2$  tersebut dikonsultasikan terhadap harga Square dengan debitur =  $M-1$

- a. Jika  $X^2$  hitung,  $\geq X^2$  tabel, maka hubungan yang ada dinyatakan signifikan atau berarti sebaliknya;
- b. Jika  $X^2$  hitung  $< X^2$  tabel, maka hubungan tersebut dinyatakan tidak signifikan atau tidak berarti.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah.

Departemen Agama yang merupakan bagian dari Pemerintahan Negara dengan tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama, tidak lepas dari upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di lingkungan aparaturnya karena mengingat tuntutan perkembangan kebutuhan akan Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat ) pegawai serta kesiapan dalam era persaingan globalisasi. Berdasarkan Peraturan Perundangan yang ada, tampak sekali keberadaan dan peranan Unit Diklat makin menonjol, karena antara lain ditentukan bahwa semua calon pegawai negeri sipil dan pengangkatan dalam jabatan struktural dan fungsional harus mengikuti dan lulus Diklat tertentu yang dipersyaratkan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 18 tahun 1975 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama lahirlah Nomenklatur Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai ( PUSDIKLAT ) sebagai pelaksana tugas di bidang Pendidikan dan Latihan Pegawai yang kedudukannya langsung di bawah Menteri Agama, dan dalam melaksanakan tugas sehari-hari bertanggung jawab kepada Sekretaris Jenderal.



PUSDIKLAT Pegawai Departemen Agama mempunyai tugas penyelenggaraan an Pembinaan dan mengkoordinasikan semua unit pendidikan dan latihan di lingkugn Departemen Agama.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala PUSDIKLAT Pegawai, Kepala Bagian Tata Usaha, dan para Kepala Bidang wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan Sinkronisasi baik di lingkungan masing-masing maupun antar Satuan Organisasi dalam PUDIKLAT Pegawai serta dengan instansi lain di luar PUSDIKLAT Pegawai sesuai dengan tugas masing-masing.

Setiap Pimpinan Satuan Organisasi di lingkungan PUSDIKLAT Pegawai bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan Tugas bawahan.

**B. Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Agama semarang.**

Berdasarkan ketentuan dan pertimbangan volume dan beban kerja di bidang Pendidikan dan Latihan pegawai semakin mengembang, dengan prinsip Sentralisasi perencanaan dan Desentralisasi dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan pegawai di lingkungan Departemen agama, maka diusulkan pembentukan Balai Pendidikan dan Latihan Pegawai di lingkungan Departemen Agama berjumlah 12 lokasi.

UPT-PJSTAK-UNDIP

Dengan persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dalam suratnya B.504/MENPAN/3/1981 yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 45 tahun 1981, maka dibentuklah Balai Pendidikan dan Latihan Pegawai Teknis Keagamaan yang berlokasi pada 12 ( dua belas ) Ibu Kota Propinsi sebagai berikut :

1. Balai Diklat Agama Ambon
2. Balai Diklat Agama Bandung
3. Balai Diklat Agama Banjarmasin
4. Balai Diklat Agama Denpasar
5. Balai Diklat Agama Jakarta
6. Balai Diklat Agama Medan
7. Balai Diklat Agama Manado
8. Balai Diklat Agama Palembang
9. Balai Diklat Agama Padang
10. Balai Diklat Agama Semarang
11. Balai Diklat Agama Surabaya
12. Balai Diklat Agama Ujung Pandang

#### **B.1. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi.**

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 45 tahun 1981 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi , Kantor Departemen Agama Kabupaten / Kotamadya dan



Balai Pendidikan dan Latihan Pegawai Teknis Keagamaan Departemen Agama , pasal 119 menyatakan bahwa : Balai Pendidikan dan Latihan Pegawai Teknis Keagamaan Semarang adalah Unit Pelaksana Teknis dalam bidang Pendidikan dan Latihan Pegawai di lingkungan Departemen Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Agama dan dalam melakukan tugasnya sehari-hari wajib melaksanakan kordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi.

### **B.2. Tugas.**

Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan Semarang ( Balai Diklat Agama Semarang ) mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dan latihan bagi Guru Agama Islam, (Kristen) protestan, Katolik, Hindu, Budha dan Pegawai Departemen Agama lainnya sesuai dengan program PUSDIKLAT Pegawai Departemen Agama.

### **B.3. Fungsi**

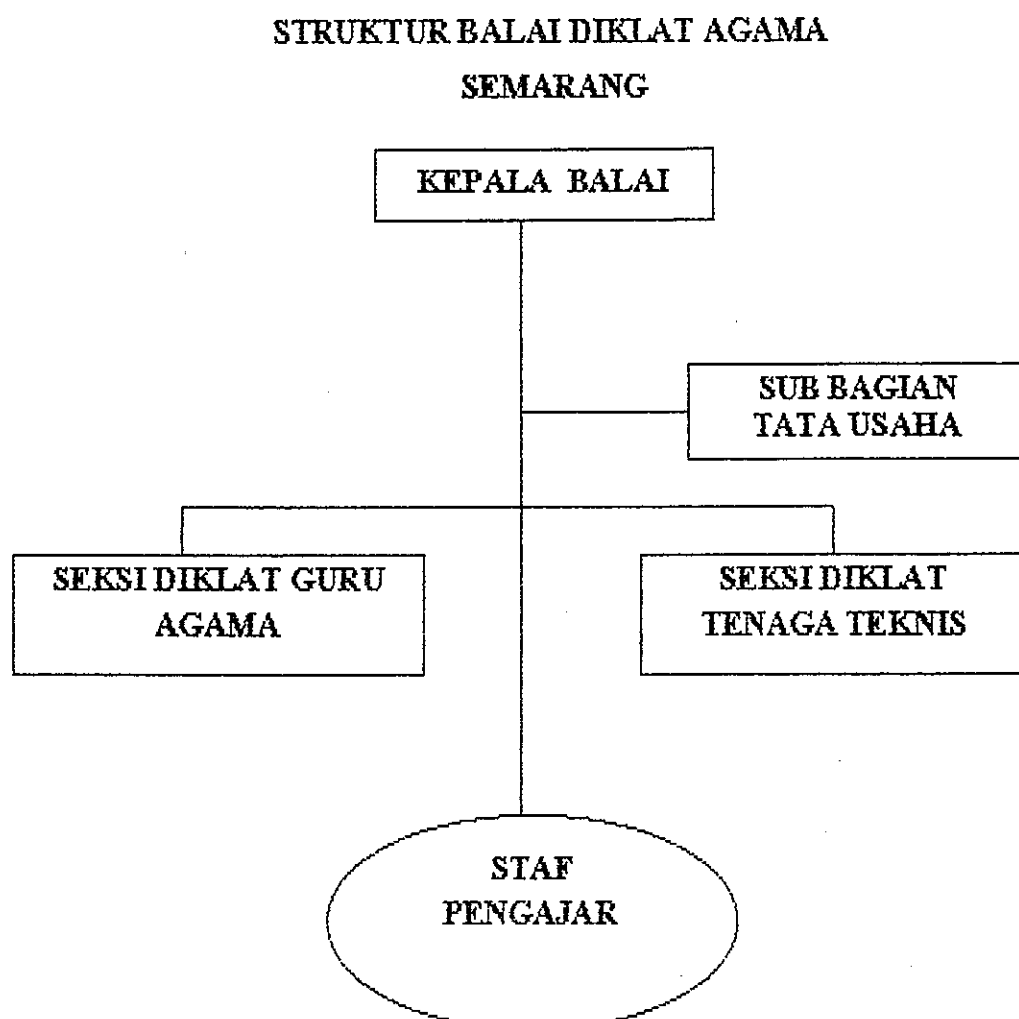
Untuk melaksanakan tugas tersebut Balai Diklat Agama mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan penataran bagi Guru Agama dan Pegawai Departemen Agama lainnya sesuai dengan program yang berlaku;
- b. melaksanakan praktek / latihan keguruan, suatu pendidikan dan Latihan lainnya;
- c. melaksanakan latihan / percobaan di laboratorium;

- d. menunjuk, mengkordinasikan dan memberi bimbingan kepada staf pengajar,
- e. melaksanakan tata usaha dan rumah tangga.

#### B.4. Struktur Organisasi

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 1981 menjelaskan bahwa Struktur Balai Diklat Agama Semarang Sebagai berikut :



Dari struktur Organisasi tersebut diatas dapat dijelaskan :

1. Kepala Balai Diklat Agama
2. Sub.Bagian Tata Usaha
3. Seksi Diklat Guru Agama
4. Seksi Diklat Tenaga Teknis
5. Widyaiswara.

**Rincian Tugas Pokok adalah sebagai berikut :**

- **Kepala Balai Diklat Agama Semarang**, memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Balai Diklat Agama Semarang
- **Sub. Bagian Tata Usaha** mempunyai tugas melaksanakan tata usaha rumah tangga Balai Pendidikan dan Latihan Pegawai Teknis Keagamaan, termasuk Perpustakaan, Asrama, dan Laboratorium serta tugas lainnya yang bersifat pelayanan terhadap pelaksanaan pendidikan dan latihan.
- **Seksi Diklat Guru Agama** mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Latihan Bagi Guru Agama.
- **Seksi Diklat Tenaga Teknis** mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan dan Pelatihan bagi Pegawai Tenaga Teknis lainnya
- **Staf Pengajar ( Widyaiswara )** mempunyai tugas memberikan pendidikan dan latihan yang meliputi kegiatan mendidik, mengajar dan melatih ( Dikjartih ).

#### **A.5. Tata Kerja**

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan, Kepala Sub. Bagian Tata Usaha, Para Kepala Seksi dan Widyaiswara wajib menerapkan prinsip kordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik di lingkungan masing-masing maupun antar Satuan Organisasi di lingkungan Departemen Agama serta dengan Instansi lain di luar Balai Diklat Agama Semarang.

Setiap pimpinan Satuan Organisasi di Lingkungan Balai Diklat Agama Semarang bertanggung jawab memimpin dan mengkordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya.

Setiap pimpinan Satuan Organisasi wajib mengikuti mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan serta menyampaikan laporan berkala tepat waktu.

### **C. KEMAMPUAN APARATUR.**

Balai Diklat Agama Semarang adalah unsur pelaksana teknis dalam bidang Pendidikan dan Latihan Pegawai di lingkungan Departemen Agama, dalam menjalankan tugas dan fungsi telah didukung 34 ( tiga puluh empat ) pegawai dengan berbagai macam latar belakang pendidikan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel tersebut di bawah ini :

**TABEL 4**  
**DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
**BALAI DIKLAT AGAMA SEMARANG**  
**PERIODE BULAN MEI 2002**

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	J U M L A H	PERSENTASE
1.	Pasca sarjana	1	2,94
2.	Sarjana	19	55,08
3.	Diploma III / Sarjana Muda	3	8,82
4.	S L T A	10	29,40
5.	S L T P	1	2,94
6.	Sekolah Dasar	-	-
J U M L A H		34	100

**Sumber Data Balai Diklat Agama tahun 2002**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kemampuan Sumber Daya Manusia dan tingkat pendidikan formal sejumlah 34 personil sebagian besar 55,08 % adalah pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana ( S 1 )

Sedangkan untuk mengetahui gambaran data pegawai Balai Diklat Agama Semarang dari sisi golongan kepangkatan secara deatil dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

**TABEL 5**  
**DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
**BALAI DIKLAT AGAMA SEMARANG**  
**MENURUT GOLONGAN PANGKAT**

N0	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH
1.	Pembina / IV/d	1
2.	Pembina / IV/c	1
3.	Pembina TK I / IV/b	2
4.	Pembina / IV/a	5
5.	Penata Tk I / III/d	3
6.	Penata / III/c	1
7.	Penata Muda TK I / III/b	7
8.	Penata Muda / III/a	3
9.	Pengatur TK I / II/d	2
10.	Pengatur / II/c	4
11.	Pengatur Muda TK I / II/b	4
12.	Juru TK I / I/d	1
	<b>J U M L A H</b>	<b>34</b>

Sumber Data Balai Diklat Agama tahun 2002

Adapun jabatan yang terdapat pada Balai Diklat Agama Semarang adalah jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional yaitu terdapat jabatan eselon III ( tiga ), dan IV ( empat ) dengan jumlah 4 jabatan struktural, 9 jabatan fungsional widyaiswara dan 2 jabatan arsiparis, yang secara rinci dapat dilihat tabel di bawah ini.

TABEL 6

**DATA JABATAN STRUKTURAL/FUNGSIONAL DAN  
ESELONERING BALAI DIKLAT AGAMA SEMARANG**

NO	JABATAN STRUKTURAL/FUNGSIONAL	ESELON	JUMLAH
	<b>- STRUKTURAL</b>		
1.	Kepala Balai	II/a	1
2.	Kepala Sub. Bag. Tata Usaha	IV/a	1
3.	Kepala Seksi	IV/a	2
	<b>- FUNGSIONAL</b>		
1.	Widyaiswara	-	9
2.	Arsiparis	-	2
	<b>JUMLAH</b>	-	<b>15</b>





## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

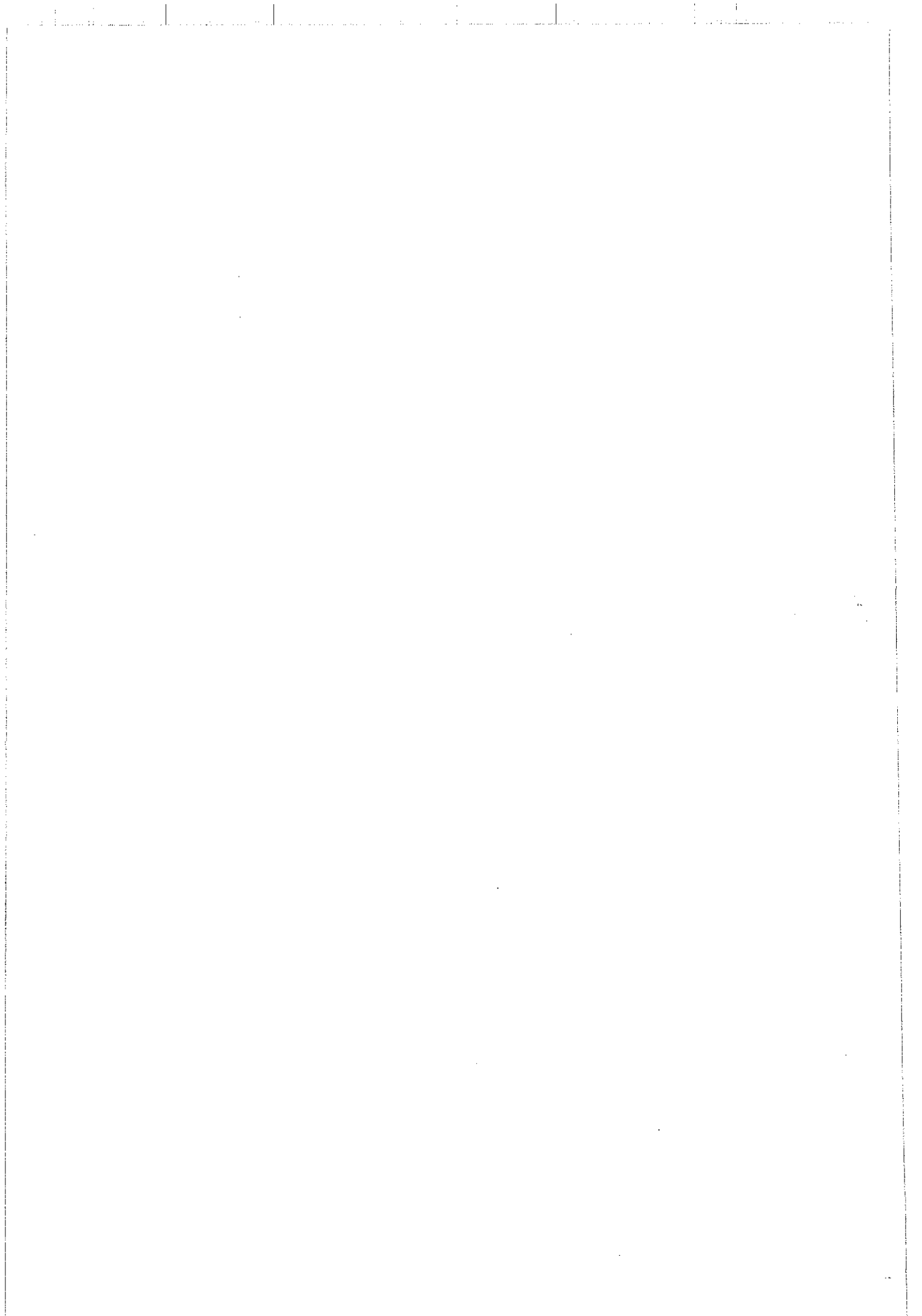
#### A. HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dipaparkan data-data berdasarkan hasil yang diperoleh melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 peserta Diklat ADUM dari jumlah populasi sebesar 534 orang. Guna menunjukkan hasil penelitian maka akan dilakukan deskripsi distribusi tunggal yang meliputi data Variabel Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi Widyaiswara, dan Kualitas Pelayanan terhadap Performance peserta Diklat. Kemudian juga ditampilkan tabel antara Variabel independen dan dependen Variabel.

##### A.1. KURIKULUM DIKLAT ADUM

- a. Pembahasan tentang kurikulum Diklat ADUM di Balai Diklat Agama Semarang, sebenarnya akan sangat ditentukan oleh banyak dimensi. Dimensi tersebut antara lain seberapa tingkat kurikulum mampu meningkatkan pengetahuan ketrampilan dan sikap mental.

Kurikulum Diklat ADUM dari data penelitian mengatakan bahwa sebagian ( 13,3 % peserta Diklat ADUM menyatakan kurang mampu meningkatkan pengetahuan, 35,5 % responden menyatakan cukup mampu. Menurut pengamatan penulis ada beberapa materi Diklat ADUM yang sulit dipahami, tidak aplikatif dan cakupan materi bahasan terlalu banyak, sementara jam yang disediakan terlalu sedikit. Misalnya materi



Manajemen Kebijakan Operasional ( MKO ). Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan peserta Diklat serta Widyaiswara yang mengampu materi tersebut, materi MKO mestinya jam yang diperlukan  $\pm$  60 Jam pelajaran, sedangkan jam yang tersedia hanya 22 jam pelajaran. Hal ini menyebabkan materi MKO sulit dipahami. Oleh karena itu pengampu materi MKO perlu menggunakan taktik/strategi dalam menyampaikan materi. Di sisi lain 17,7 % responden menyatakan kurikulum Diklat ADUM sangat mampu meningkatkan pengetahuan, 33,3 % responden menyatakan mampu meningkatkan pengetahuan. Asumsi penulis peserta demikian telah mempersiapkan diri dari awal untuk selalu mengikuti proses pembelajaran. Disamping itu mereka juga mempersiapkan bahan / buku bacaan yang terkait untuk mendukung materi-materi yang disampaikan selama Diklat. Selain itu mereka menyadari bahwa tujuan Diklat ADUM antara lain meningkatkan pengetahuan bagi peserta Diklat.

TABEL 7  
KURIKULUM DIKLAT ADUM  
MAMPU MENINGKATKAN PENGETAHUAN  
PESERTA DIKLAT ADUM

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Mampu	8	17,7
2.	Mampu	15	33,3
3.	Cukup Mampu	16	35,5
4.	Kurang Mampu	6	13,3
	T o t a l	45	100

Sumber Diolah dari jawaban pertanyaan Nomor 1

- b. Pembahasan Kurikulum Diklat ADUM dari data penelitian menyatakan bahwa sebagian peserta Diklat ADUM menyatakan 22,2 % kurikulum Diklat ADUM kurang mampu memberikan peningkatan ketrampilan peserta, 48,8 % responden menyatakan bahwa kurikulum Diklat ADUM cukup mampu memberikan peningkatan ketrampilan bagi peserta. Asumsi penulis bahwa materi Diklat ADUM banyak menekankan pada pengetahuan dasar tentang administrasi manajemen dan organisasi, sementara peningkatan ketrampilan tidak banyak ditunjukkan pada materi Diklat ADUM. Berdasarkan hasil indepth interview baik kepada peserta Diklat maupun Widyaiswara menyatakan peningkatan ketrampilan pada kurikulum Diklat hanya terdapat pada materi-materi perkantoran ( Tata Arsip, Tata Persuratan, dan Tata Ruang Kantor ). Padahal dalam Diklat ADUM 80 % materi seharusnya bersifat technical Skill, sedang 20 % manajerial Skill.

Dari hasil penelitian dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**TABEL 8**  
**KURIKULUM DIKLAT ADUM MAMPU MENINGKATKAN**  
**KETRAMPILAN PESERTA DIKLAT ADUM**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Mampu	3	6,6
2.	Mampu	10	22,2
3.	Cukup Mampu	22	48,8
4.	Kurang Mampu	10	22,2
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber Diolah dari jawaban pertanyaan Nomor 2

- c. Hasil penelitian terhadap Kurikulum Diklat ADUM menunjukkan bahwa terdapat 8,8 % responden menyatakan bahwa kurikulum diklat ADUM kurang mampu memberikan peningkatan sikap, sedangkan 48,8 % responden menyatakan kurikulum Diklat ADUM cukup mampu memberikan peningkatan sikap peserta selama mengikuti Diklat. Analisis penulis, peserta Diklat kurang mampu meningkatkan sikap disebabkan peserta Diklat tidak dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang dijadwalkan oleh penyelenggara Diklat, misalnya Senam Kesegaran Jasmani, Kuliah subuh, Sholat Subuh Berjamaah. Hal ini disebabkan peserta Diklat kurang ada kesadaran untuk mengikuti semua program Diklat, padahal kegiatan-kegiatan tersebut sangat terkait dengan sikap disiplin peserta Diklat, akibat yang timbul peserta akan mendapat penilaian yang negatif. Di sisi lain 13,3 % responden menyatakan sangat mampu mengikuti kegiatan selama Diklat berlangsung, sementara 28,8 % menyatakan mampu meningkatkan sikap/perilaku. Hal ini menurut penulis, peserta Diklat dalam mengikuti pembelajaran mempunyai semangat yang tinggi, semua kegiatan Diklat baik kurikuler maupun ko kurikuler diikuti dengan semangat yang tinggi. Hal ini sesuai dengan tujuan Diklat ADUM antara lain mampu meningkatkan sikap mental peserta Diklat.

**TABEL 9**  
**KURIKULUM DIKLAT ADUM MAMPU MENINGKATKAN SIKAP**  
**MENTAL PESERTA DIKLAT ADUM**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Mampu	6	13,3
2.	Mampu	13	28,8
3.	Cukup Mampu	22	48,8
4.	Kurang Mampu	4	8,8
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber Diolah dari jawaban pertanyaan Nomor 3

d. Adapun elemen lain dari kurikulum Diklat ADUM adalah seberapa tingkat kurikulum Diklat ADUM mampu maningkatkan potivasi peserta Diklat. Hasil penelitian menunjukkan 8,8 % responden menyatakan Kurikulum Diklat ADUM mampu memberi motivasi peserta Diklat, 60 % responden menyatakan cukup mampu. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta Diklat dalam mengikuti Diklat tidak lepas dari motivasi awal. Sebagian besar peserta dalam mengikuti Diklat ADUM kurang bersemangat/ kurangnya motivasi, mereka berpendapat bahwa mengikuti Diklat tidak mempunyai pengaruh terhadap karier peserta. Hal ini berdasar pada hasil wawancara penulis kepada peserta Diklat. Di sisi lain 6,6 % responden menyatakan Kurikulum Diklat ADUM mampu memberi motivasi, sedang 24,4 % responden menyatakan Kurikulum Diklat ADUM sangat mampu memberi motivasi peserta Diklat. Asumsi penulis motivasi peserta dalam mengikuti Diklat ADUM ada 3 kategori. *Kategori pertama* peserta kurang termotivasi

untuk mengikuti Diklat dikarenakan mereka kurang mengetahui kegunaan Diklat. *Kategori kedua* peserta kurang termotivasi disebabkan ada permasalahan pribadi atau keluarga. *Kategori ketiga* peserta bersemangat, mempunyai motivasi tinggi dalam mengikuti Diklat ADUM. *Kategori ketiga* inilah yang mempunyai motivasi tinggi, mereka para peserta meyakini bahwa kesempatan bisa mengikuti Diklat ADUM adalah kesempatan emas, kesempatan ini tidak dimiliki oleh semua pegawai. Peserta yang demikian selalu berusaha untuk aktif dalam segala kegiatan dan berusaha untuk meraih prestasi yang sangat memuaskan.

TABEL 10  
KURIKULUM DIKLAT ADUM MAMPU MEMBERI MOTIVASI  
PESERTA DIKLAT ADUM

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Mampu	3	6,6
2.	Mampu	11	24,4
3.	Cukup Mampu	27	60
4.	Kurang Mampu	4	8,8
	Total	45	100

Sumber Diolah dari jawaban pertanyaan Nomor 4

- e. Pembahasan Kurikulum Diklat ADUM dari data penelitian menyatakan bahwa 26,6 % responden menyatakan bahwa Kurikulum Diklat ADUM kurang mampu beradaptasi, sedangkan 37,7 % responden menyatakan kurikulum Diklat ADUM cukup mampu beradaptasi bagi peserta Diklat. Hal ini menyatakan bahwa Kurikulum Diklat ADUM sulit diterima dan

disesuaikan dalam pelaksanaan kegiatan dalam tugas. Hasil interview peserta dan widyaiswara menyatakan materi Diklat ADUM banyak yang bersifat teoritis seyogyanya Kurikulum banyak menekankan pada ketrampilan. Mengingat peserta Diklat ADUM sebagian besar adalah staf dan pejabat eselon V. Di sisi lain 26,6 % responden menyatakan mampu beradaptasi mereka adalah peserta Diklat berasal dari pejabat Eselon IV dimana pejabat tersebut pada tingkatan midle manajer, dengan asumsi eselon IV mempunyai tugas menjabarkan kebijakan pimpinan, di sisi lain memberikan bimbingan, pengarahan dan memberikan tugas kepada pejabat / staf dibawahnya. Dari hasil penelitian dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

**TABEL 11**  
**KURIKULUM DIKLAT ADUM MAMPU MENINGKATKAN ADAPTASI**  
**PESERTA DIKLAT ADUM**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Mampu	4	8,8
2.	Mampu	12	26,6
3.	Cukup Mampu	17	37,7
4.	Kurang Mampu	12	26,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber Diolah dari jawaban pertanyaan Nomor 5

f Pembahasan hasil penelitian yang lain tentang seberapa tingkat Kurikulum Diklat ADUM mampu meningkatkan dilaksanakan dalam tugas di Kantor. Dari hasil penelitian 13,3 % responden menyatakan Kurikulum Diklat



ADUM kurang mampu untuk dilaksanakan dalam tugas sehari-hari di Kantor, sementara 44,4 % responden menyatakan cukup mampu dilaksanakan di tempat tugas. Menurut analisis penulis Kurikulum Diklat ADUM sebagian besar sulit untuk diterapkan dalam tugas sehari-hari di Kantor, karena Kurikulum Diklat ADUM banyak menekankan pada pengetahuan-pengetahuan dasar tentang administrasi, manajemen dan organisasi. Hasil interview pada peserta dan para Widyaiswara Kurikulum Diklat ADUM tidak aplikatif. Disisi lain 20 % responden menyatakan Kurikulum Diklat ADUM mampu diterapkan dalam tugas sehari-hari di Kantor, 22,2 % responden menyatakan sangat mampu diterapkan dalam tugas sehari-hari di Kantor. Menurut penulis secara umum materi / kurikulum Diklat ADUM cukup memadai, hal ini berdasarkan interview dengan para peserta dan widyaiswara menyatakan sebagian besar kurikulum Diklat cukup memadai. Namun yang perlu diperhatikan dan ini sangat penting bagaimana kurikulum Diklat ADUM mampu diterjemahkan, dipraktikkan dalam tugas sehari-hari, disini diperlukan kreatifitas dan kesungguhan para peserta dalam mengaplikasikan ilmu yang diterima selama mengikuti Diklat. Hasil penelitian ditunjukkan dala tabel berikut ini :

**TABEL 12**  
**KURIKULUM DIKLAT ADUM MAMPU DITERAPKAN DALAM TUGAS –**  
**TUGAS KANTOR**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Mampu	10	22,2
2.	Mampu	9	20
3.	Cukup Mampu	20	44,4
4.	Kurang Mampu	6	13,3
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber Diolah dari jawaban pertanyaan Nomor 6

## A.2. KOMPETENSI WIDYAISWARA

Variabel kedua yang akan dilihat dalam penelitian ini adalah Kompetensi Widyaiswara. Hal ini diasumsikan bahwa keberhasilan Balai Diklat Agama Semarang dalam menyelenggarakan Diklat ADUM dalam mewujudkan performance peserta akan sangat ditentukan oleh kompetensi Widyaiswara.

Bagaimanapun baiknya kurikulum namun faktor pengajaran juga sangat penting. Sementara banyak orang berpendapat bahwa kemampuan guru ( Widyaiswara ) merupakan faktor paling utama dalam menentukan formance peserta.

Hasil penelitian menunjukkan 29 responden ( 64,4 % ) menyatakan Widyaiswara menguasai materi yang disampaikan, disisi lain ( 35,6 % ) menyatakan Widyaiswara kurang menguasai materi pelajaran yang disampaikan. Dalam merekrut ( menunjuk ) seseorang sebagai tenaga

pengajar Balai Diklat senantiasa berpedoman pada ketentuan yang ada, ada tiga ( 3 ) tenaga, kependidikan yaitu Widyaiswara , pengelola program pendidikan dan tenaga kependidikan dan pelatihan lainnya.

TABEL 13  
PENGUASAAN MATERI OLEH WIDY AISWARA

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak menguasai	-	-
2.	Kurang Menguasai	16	35,6
3.	Menguasai	29	64,4
4.	Sangat Menguasai	-	-
	T o t a l	45	100

Diolah dari jawaban pertanyaan Nomor 7

Hasil penelitian terhadap sistematika pengajaran ( penerapan pendekatan belajar mengajar andragogy ) menunjukkan bahwa 51,1 % menyatakan kurang menerapkan. Hal ini disebabkan para pengajar / widyaiswara dari latar belakang berbeda-beda, dan yang bersal dari widyaiswara, ada yang dari Tenaga pengelolaan program diklat dan Tenaga Teknis lainnya. Dari latar belakang yang berbeda-beda, sehingga dalam proses belajar mengajar belum menerapkan sistem andragogy, sementara yang menyatakan sangat menerapkan 8,9 %, mereka adalah widyaiswara yang profesional. Hal ini sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 14**  
**PENERAPAN PENDEKATAN BELAJAR MENGAJAR ANDRAGOGY**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak menerapkan	-	-
2.	Kurang Menerapkan	23	51,1
3.	Menerapkan	18	40,0
4.	Sangat menerapkan	4	8,9
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

**Sumber : jawaban pertanyaan No. 11**

Hasil penelitian terhadap kemampuan mengajar bagi Widyaiswara menunjukkan 8 responden ( 17,8 % ) menyatakan selalu mempersiapkan bahan pelajaran dengan baik, sementara 42,2 % menyatakan kadang-kadang.

Tidak semua Widyaiswara yang menyampaikan materi pelajaran mempersiapkan materi yang berupa diktat, transparan, atau media lain yang diperlukan, bahkan sebagian besar hanya bermodal pengalaman atau karena mereka pejabat struktural yang ditunjuk untuk menyampaikan materi. Hal ini dijelaskan sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 15**  
**KESERINGAN MENYAMPAIKAN BAHAN PELAJARAN DENGAN BAIK**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Kadang-kadang	19	42,2
2.	Seringkali	18	40,0
3.	Selalu	8	17,8
4.	Tidak Pernah	-	-
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 13

Indikator lain untuk mengetahui kompetensi Widyaiswara adalah ketepatan waktu kehadiran, hasil penelitian menunjukkan 4,4 % menyatakan tidak tepat, 33,3 % menyatakan kurang tepat, 37,8 % menyatakan tepat waktu, 24,4 % menyatakan sangat tepat.

Adapun proporsi secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut :

**TABEL 16**  
**KETEPATAN WAKTU DALAM MENYAMPAIKAN PELAJARAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak tepat	2	4,4
2.	Kurang tepat	15	33,3
3.	Tepat	17	37,8
4.	Sangat tepat	11	24,4
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 15

Selain indikator ketepatan waktu kehadiran, indikator yang juga penting adalah penggunaan metode dan sarana diklat. Hasil penelitian menunjukkan 51,1 % menyatakan metode yang digunakan kurang efektif ,

hal ini dapat diasumsikan sebagian besar Widyaiswara yang belum menggunakan macam-macam metode, sebagian besar hanya menggunakan metode ceramah, dan terkesan monoton. Di sisi lain 44,4 % responden menyatakan efektif, hal ini dikandung maksud Widyaiswara dalam menyampaikan materi sudah menggunakan bermacam metode, antara lain metode yang digunakan tanya jawab, curah pendapat, diskusi dan lain-lain. Sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 17**  
**KEEFEKTIFAN METODE YANG DIGUNAKAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak efektif	-	-
2.	Kurang Efektif	23	51,1
3.	Efektif	20	44,4
4.	Sangat efektif	2	4,4
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No. 13

Indikator yang lain adalah sikap dan perilaku, 15 responden atau 33,3 % menyatakan widyaiswara selalu ramah. Asumsi penulis setiap widyaiswara senantiasa bersikap ramah kepada semua peserta. Dengan sikap ramah yang ditunjukkan akan mewujudkan hubungan widyaiswara dan peserta diklat akan lebih akrab.

Dengan keakraban itu, sangat memungkinkan materi yang disampaikan mudah diterima peserta Diklat. Hal ini sebagai tabel berikut :

TABEL 18

## SIKAP RAMAH YANG DITUNJUKKAN

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak Pernah	-	-
2.	Kadang-kadang	13	28,9
3.	Seringkali	17	37,8
4.	Selalu	15	33,3
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No. 23

Indikator dari variabel kompetensi widyaiswara berikutnya adalah cara menjawab pertanyaan. 4,4 % responden menyatakan tidak memuaskan atas jawaban yang diberikan widyaiswara, 44,4 % menyatakan kurang memuaskan, 46,7 % menyatakan memuaskan, 4,4 % menyatakan sangat memuaskan. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

TABEL 19

## JAWABAN YANG DIBERIKAN WIDY AISWARA

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak memuaskan	2	4,4
2.	Kurang memuaskan	20	44,4
3.	Memuaskan	21	46,7
4.	Sangat Memuaskan	2	4,4
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No. 29

Indikator berikutnya adalah penggunaan bahasa. 4,4 % responden menyatakan bahwa widyaiswara dalam mengajar tidak pernah

menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar, 44,4 % menyatakan seringkali, 11,1 % menyatakan bahwa widyaiswara selalu menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar, Sebagaimana tabel berikut :

TABEL 20

## PENGUNAAN BAHASA INDONESIA SAAT MENGAJAR

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak pernah	2	4,4
2.	Kadang-kadang	18	40,0
3.	Seringkali	20	44,4
4.	Selalu	5	11,1
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No 30

Indikator selanjutnya adalah pemberian motivasi kepada peserta, 23 responden ( 51,1 % ) menyatakan widyaiswara dalam mengajar jarang memberikan motivasi kepada peserta Diklat. Hal ini mestinya tidak demikian, sebab widyaiswara mempunyai tugas, mendidik, mengajar dan melatih ( Dikjartih ) juga pada kesempatan tertentu harus mampu memberikan motivasi kepada peserta Diklat untuk belajar pemberian motivasi kepada peserta adalah bagian yang tidak terpisahkan dari tugas widyaiswara . Sebagaimana tabel berikut :



TABEL 21

## FREKUENSI WIDYAISWARA MEMBERI MOTIVASI BELAJAR

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak pernah	8	17,8
2.	Selalu	14	31,1
3.	Jarang	23	51,1
4.	Seringkali	-	-
	Total	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No 30

Dalam proses pembelajaran kerapian berpakaian bagi widyaiswara sangat penting, penampilan widyaiswara sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran, 6,7 % responden menyatakan pakaian widyaiswara tidak rapi, 17,8 % pakaian widyaiswara kurang rapi, 53,3 % menyatakan widyaiswara cara berpakaian rapi, sedangkan 22,2 % widyaiswara berpakaian sangat rapi.

TABEL 22

## PENAMPILAN WIDYAISWARA

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak RAPI	3	6,7
2.	Kurang rapi	8	17,8
3.	Rapi	24	53,3
4.	Sangat rapi	10	22,2
	Total	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No 34

Indikator terakhir dari kompetensi widyaiswara adalah kerjasama tim, 35 responden ( 77,8 % ) menyatakan bahwa kerjasama tim widyaiswara bagus, 15,6 % responden menyatakan kurang bagus, sedangkan 6,7 % menyatakan tidak bagus. Menurut asumsi penulis kerjasama tim widyaiswara yang dilakukan bagus, hal ini dikarenakan setiap proses pembelajaran tim widyaiswara selalu kompak, saling memberi masukan diantara sesama tim. Sedangkan kerjasama tim widyaiswara tidak bagus disebabkan kurang ada kekompakan sesama tim widyaiswara, disamping itu pembagian materi kurang jelas, ataupun tim widyaiswara ada yang kurang menguasai materi, sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 23**  
**KERJASAMA WIDYAISWRA DALAM TIM TEACHING**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak bagus	3	6,7
2.	Kurang bagus	7	15,6
3.	Bagus	35	77,8
4.	Sangat Bagus	-	-
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 35

#### Kesimpulan Variabel Kurikulum Diklat ADUM

Keberhasilan suatu Diklat minimal ditentukan oleh 3 komponen kurikulum, kompetensi widyaiswara dan penyelenggara Diklat. Bagaimana baiknya kurikulum, faktor pengajaran juga sangat penting. Kurikulum / materi bisa diterima, dipahami oleh peserta diklat, tergantung pada widyaiswara yang

menyampaikan materi. Banyak pakar pendidikan menyatakan bahwa kemampuan widyaiswara merupakan faktor paling utama dalam menentukan performance peserta diklat. Dari hasil penelitian menunjukkan 28,9 % responden menyatakan kompetensi widyaiswara kurang mampu, sedangkan 31,1 % responden menyatakan cukup mampu. Hal ini menunjukkan bahwa widyaiswara ebagian kurang menguasai materi yang disampaikan, disamping itu metode yang digunakan tidak fariatif artinya Widyaiswara dalam menyampaikan materi sebagian besar hanya menggunakan metode ceramah.

Disisi lain pendekatan yang digunakan tidak menggunakan pendekatan andragogik ( orang dewasa ) tetapi menggunakan pendekatan paedagogik ( anak ). Banyak widyaiswara yang tidak siap dalam menyampaikan materi, hal ini terlihat, waktu yang disediakan / dipergunakan untuk mengajar tidak sesuai dengan waktu yang ada pada jadwal. Disamping hal tersebut sebenarnya diawali saat merekrut calon widyaiswara. Pengamatan penulis widyaiswara yang mengampu materi diklat ADUM secara umum ada tiga katagori, pertama widyaiswara, kedua tenaga ahli di bidangnya, ketiga penyelenggara Diklat. Khusus tenaga ahli di bidangnya pada saat mengajar banyak tidak menggunakan bermacam-macam metode, pendekatan yang digunakan tidak sesuai, tetapi secara materi mereka menguasai. Sedangkan 22,2 % responden menyatakan kopetensi widyaiswara baik, 17,8 % menyakatakn sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa widyaiswara menguasai materi yang diajarkan, disamping itu widyaiswra juga

menggunakan beberapa metode. Widyaiswara selalu mempersiapkan diri dengan makalah, transparan dan sarana lain yang digunakan. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut :

**TABEL 24**  
**PENILAIAN VARIABEL KOMPETENSI WIDY AISWARA**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Kurang Mampu	13	28,9
2.	Cukup Mampu	14	31,1
3.	Mampu	10	22,2
4.	Sangat Mampu	8	17,8
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

### **A.3. KUALITAS PELAYANAN**

Pembahasan tentang Kualitas pelayanan penyelenggara Diklat sebetulnya sangat ditentukan oleh banyak dimensi, dimensi tersebut antara lain Pemanggilan peserta, penerimaan waktu pendaftaran dan sikap pelayanan panitia dan lain sebagainya.

Prosedur pemanggilan peserta Diklat dari data penelitian menyatakan bahwa peserta Diklat menyatakan prosedur pemanggilan peserta sebagian besar menyatakan cepat ( 46,7 % ), hal ini sesuai dengan komitmen pimpinan ( Kepala Balai ) bahwa surat pemanggilan peserta Diklat jauh hari harus sudah disampaikan kepada calon peserta Diklat minimal 15 hari sebelum pelaksanaan peserta harus sudah menerima panggilan mengikuti Diklat.

Dari hasil penelitian telah dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

**TABEL 25**  
**PEMBERITAHUAN MENGENAI DIKLAT ADUM**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Cepat	-	-
2.	Cepat	21	46,7
3.	Lambat	18	40,0
4.	Sangat lambat	6	13,3
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 36

Jika dilihat dari tabel dibawah ini menunjukkan bahwa proses penerimaan peserta waktu pendaftaran lancar, dimana 53,3 % atau 24 peserta Diklat menyatakan bahwa penerimaan peserta waktu pendaftaran lancar, hal ini disebabkan penyelenggara Diklat dalam hal ini petugas penerima pendaftaran diinstruksikan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya, sesuai dengan perintah Kepala Balai petugas pendaftaran minimal 2 orang harus stand By ( siap di tempat pendaftaran ) dari pagi sampai sore hari waktu pendaftaran.

**TABEL 26**  
**PROSES PENDAFTARAN PESERTA**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak lancar	5	11,1
2.	Kurang lancar	14	31,1
3.	Lancar	24	53,3
4.	Sangat lancar	2	4,4
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 39

Adapun dilihat dari sikap pelayanan panitia terhadap peserta, hasil penelitian menunjukkan dari sejumlah peserta Diklat memberikan jawaban yang sangat variatif, yaitu 32,3 % menyatakan kurang ramah, sedangkan 43,1 % atau sebagian besar peserta Diklat menyatakan bahwa sikap pelayanan panitia telah mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada peserta sesuai dengan perintah Kepala Balai, para penyelenggara Diklat harus senantiasa memberikan pelayanan dengan senyum, sehingga para calon peserta merasa senang. Hal ini sebagai tabel berikut :

**TABEL 27**  
**SIKAP PELAYANAN PANITIA TERHADAP PESERTA**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak lancar	5	11,1
2.	Kurang lancar	14	31,1
3.	Lancar	24	53,3
4.	Sangat lancar	2	4,4
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No. 39

Tingkat kesediaan para penyelenggara Diklat untuk memberikan pelayanan kesehatan ( terhadap peserta yang menderita sakit ) ( 40 % ) 18 responden menyatakan penyelenggara Diklat dalam memberikan pelayanan kesehatan kurang tanggap. Hal ini disebabkan penyelenggara hanya menyediakan obat-obatan ringan ( paramex, Ultraflu, konidin dan lain sebagainya ), sementara peserta yang menderita sakit biasa sakit

berkeinginan untuk periksa ke Dokter dan biayanya ditanggung penyelenggara. Disisi lain penyelenggara memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kemampuan dana yang ada. Namun sisi lain pula responden menyatakan penyelenggara Diklat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada peserta yang sedang menderita sakit sangat tanggap sebanyak 14 peserta ( 31,1 % ). Menurut asumsi penulis, panitia penyelenggara pada awal pengarahuan program selalu menjelaskan tentang kewajiban dan hak peserta Diklat. Hak peserta Diklat antara lain peserta mendapat layanan kesehatan. Dari sini terlihat bahwa penyelenggara telah tanggap dalam mengantisipasi hal yang terjadi pada diri peserta Diklat khusus menyangkut peserta yang sakit, sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 28**  
**MEMBERIKAN PELAYANAN KESEHATAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak Ramah	8	11,1
2.	Kurang Ramah	-	-
3.	Ramah	13	28,9
4.	Sangat Ramah	14	31,1
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 39

Dimensi selanjutnya adalah konsumsi yang disediakan oleh penyelenggara. Dalam data penelitian menunjukkan bahwa responden sebanyak 21 atau 46,7 % menu/konsumsi yang disajikan oleh

penyelenggara diklat bervariasi, sementara yang menyatakan tidak bervariasi sebanyak 2 orang ( 4,4 % ).

Konsumsi yang disajikan oleh penyelenggara yang dalam hal ini pihak cetering dalam menyajikan menu bervariasi ( berganti-ganti ) selanjutnya daftar menu tersebut telah disampaikan /dimasukkan dalam surat pengajuan kontrak kerja , begitu juga daftar menu tersebut harus ditempelkan di papan pengumuman, sehingga setiap peserta setiap hari mengetahui daftar menu yang disajikan, sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 29**  
**KONSUMSI YANG DISEDIAKAN PENYELENGGARA**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak bervariasi	2	4,4
2.	Kurang bervariasi	13	28,9
3.	Bervariasi	21	46,7
4.	Sangat bervariasi	9	20,0
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan no. 53

Sementara indikator kualitas pelayanan dari fasilitas kamar tidur, kamar mandi / WC ( pelayanan akomodasi ) 31 responden atau ( 47,7 ) responden menyatakan bahwa pelayanan akomodasi memadai, sementara 27 responden ( 41,5 % ) menyatakan kurang memadai. Asumsi penulis, pelayanan akomodasi memadai, karena hal ini bila dilihat dari jumlah, baik jumlah Ruang / Kamar Tidur sebanyak 16 buah, kamar mandi/ WC sebanyak



12 buah, adapun responden yang menyatakan kurang memadai bila dilihat dari tempat tidur masing-masing kamar / ruang tidur dipakai untuk 2 sampai 3 orang. Bagi peserta yang tidak biasa tidur dengan orang lain kadang demikian ini menimbulkan masalah bagi dirinya.

**TABEL 30**  
**FASILITAS KAMAR TIDUR, KAMAR MANDI/ WC**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak memadai	4	6,2
2.	Kurang memadai	27	41,5
3.	Memadai	31	47,7
4.	Sangat memadai	3	4,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 55

Indikator selanjutnya adalah keadaan tempat kuliah ( fasilitas kelas ) 39 responden ( 60 % ) menyatakan keadaan ruang kuliah kurang baik, disisi lain 23 responden menyatakan baik. Dari pernyataan yang bervariasi ini dimungkinkan fasilitas / sarana yang ada ( meja, kursi, sound system, OHP dan lain-lain ) dipandang oleh peserta diklat sudah barang tidak layak dipakai, sehingga perlu diganti yang baru. Sementara yang menyatakan memadai dimungkinkan dilihat dari sudut pandang kondisi kemampuan keuangan yang oleh Balai Diklat Agama sangat terbatas. Sementara pengadaan sarana yang baru yang representatif sangat sulit untuk

mendapatkan dana, sehingga kemampuan yang ada harus dioptimalkan dalam penggunaannya. Sebagaimana tabel dibawah ini.

**TABEL 31**  
**FASILITAS KELAS PERKULIHAN / KEADAAN TEMPAT KULIAH**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak baik	-	-
2.	Kurang Baik	39	60,0
3.	Baik	23	35,4
4.	Sangat baik	3	4,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 59

Adapun indikator yang lain adalah pelaksanaan perkuliahan, 39 responden ( 60 % ) menyatakan pelaksanaan perkuliahan Diklat ADUM kurang baik, sedangkan 16 responden ( 24,6 ) menyatakan sangat lancar. Ini diasumsikan bahwa panitia penyelenggara sudah punya komitmen bahwa surat permohonan pengajuan harus sudah disampaikan paling lambat 10 hari sebelum menyampaikan materi, begitu juga 1 ( satu ) hari sebelum mengajar , widyaiswara yang akan menyampaikan materi harus dicek kembali. Hal ini dimaksudkan agar dalam proses pembelajaran dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana. Sebagaimana dalam tabel berikut :

**TABEL 32**  
**PELAKSANAAN PERKULIAHAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak lancar	-	-
2.	Kurang Lancar	7	15,4
3.	Lancar	27	60,0
4.	Sangat lancar	11	24,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 60

Indikator yang lain adalah sarana olah raga, 34 responden ( 52,3 % ) menyatakan kurang memadai, ini disebabkan karena minimnya dana, sedangkan 19 responden ( 29,2 % ) menyatakan memadai. Asumsi penulis pelaksanaan Diklat ADUM di Balai Diklat Agama dimana prasarana olah raga memadai, adapun prasarana olah raga yang ada adalah Lapangan Volly, Tenes Lapangan, Tennis Meja, Catur Bulu Tangkis.

**TABEL 34**  
**PRASARAN OLAH RAGA**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak Memadai	2	2,2
2.	Kurang Memadai	21	46,7
3.	Memadai	15	33,3
4.	Sangat Memadai	7	15,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.62

Kesimpulan Variabel Kualitas Pelayanan.

Penyelenggara Diklat ADUM mempunyai tugas fasilitatif yaitu memberikan fasilitas berupa pelayanan yang berkualitas kepada peserta Diklat dan widyaiswara. Pemberian pelayanan yang berkualitas dimulai dari pendaftaran peserta sampai dengan berakhirnya penyelenggaraan Diklat. Berdasarkan hasil penelitian 24,4 % responden menyatakan kurang baik memberikan pelayanan yang berkualitas, 26,7 % menyatakan cukup baik. Menurut asumsi penulis penyelenggara Diklat kurang profesional dalam membrikan pelayanan. Ketidak profesional itu antara lain, penyelenggara kurang cakap, tanggap, kurang cekatan, dalam memberikan pelayanan terkesan berbelit-belit, khususnya apabila ada peserta yang sedang sakit. Penyelenggara juga terkesan kurang ramah, kurang bersahabat hal ini menimbulkan hubungan yang kurang harmonis, namun disisi lain 24,4 % responden menyatakan kualitas pelayanan yang diberikan penyelenggara Diklat baik, 24,4 % menyatakan sangat baik. Hal ini mempunyai indikasi bahwa para peserta mempunyai kesadaran yang tinggi ( nrimo ) bahwa apa yang dilakukan oleh penyelenggara diklat dalam memberikan pelayanan memadai, baik menyangkut sarana kebutuhan diklat, kesehatan dan menu makanan. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**TABEL 35**  
**PENILAIAN VARIABEL KUALITAS PELAYANAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Kurang Baik	11	24,4
2.	Cukup Baik	12	26,7
3.	Baik	11	24,4
4.	Sangat Baik	11	24,4
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan Variabel kualitas pelayanan

#### A. 4. PERFORMANCE PESERTA DIKLAT

Secara teoritis performance peserta Diklat adalah suatu hasil yang dicapai oleh para peserta dalam kegiatan yang menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu kegiatan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Untuk mengetahui performance peserta Diklat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai alat ukurannya antara lain aspek sikap dan perilaku dan aspek pendalaman materi beserta unsur –unsurnya.

Aspek sikap dan perilaku dengan unsur disiplin dengan indikator kehadiran peserta dalam setiap kegiatan di dalam kelas , 20 responden atau 44,4 % menyatakan peserta hadir tepat waktu, ini menunjukkan bahwa peserta disiplin dalam mengikuti kegiatan di dalam kelas cukup tinggi, ketentuan yang ada pada tata tertib senantiasa diperhatikan, 15 menit sebelum kegiatan dimulai, peserta diharapkan sudah masuk ke dalam kelas.

Hal mengindikasikan bahwa peserta mempunyai kesadaran yang tinggi dalam mengikuti Diklat ADUM. Sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 36**  
**KESERINGAN HADIR TEPAT WAKTU**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak pernah	-	-
2.	Kadang-kadang	8	17,8
3.	Seringkali	17	37,8
4.	Selalu	20	44,4
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. page 64

Indikator berikutnya adalah kehadiran dalam suatu kegiatan, 31,1 % responden menyatakan kadang-kadang hadir dalam suatu kegiatan Diklat, sementara 44,4 % menyatakan peserta Diklat ADUM selalu hadir dalam setiap kegiatan Diklat. Asumsi penulis, peserta yang menyatakan peserta yang kadang-kadang hadir dalam suatu kegiatan dikarenakan peserta ada yang nglajo ( pulang ) ke rumah, sehingga kehadiran mereka terlambat. Sementara peserta yang hadir dalam suatu kegiatan, mereka selalu berusaha untuk mengikuti tata tertib yang ada, dan mereka sebagian besar berada dalam kampus. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

**TABEL 37**  
**KESERINGAN HADIR DALAM KEGIATAN DIKLAT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak pernah	2	4,4
2.	Kadang-kadang	3	6,7
3.	Seringkali	14	31,1
4.	Selalu	26	57,8
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 65

Indikator selanjutnya selanjutnya adalah ketepatan menyelesaikan tugas tepat waktu, 43 responden atau 95,6 % menyatakan Ya tugas bagi peserta diselesaikan tepat waktu, sedangkan 4,4 % menyatakan tugas-tugas peserta diselesaikan tidak tepat waktu. Pernyataan responden menyatakan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, ini menunjukkan bahwa peserta mempunyai disiplin yang tinggi. Tabel hasil penelitian sebagai berikut :

**TABEL 38**  
**PENYELESAIAN TUGAS TEPAT WAKTU**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak	2	4,4
2.	Ya	43	95,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.66

Indikator dari unsur disiplin yang lain adalah bersikap dan berperilaku selama mengikuti Diklat, 24,4 % responden menyatakan kadang-kadang tidur di Asrama, 48,9 % menyatakan seringkali tidur di

Asrama, 26,7 % menyatakan peserta selalu tidur di Asrama ( kampus ). Dari ketentuan yang ada peserta Diklat ADUM diharapkan tidak meninggalkan kampus, ini dimaksudkan agar para peserta dapat mengikuti kegiatan ekstra kurikuler ( jamaah Sholat Subuh, SKJ ) dan juga kegiatan kurikuler. Secara rinci proporsi dapat dilihat dalam tabel berikut :

**TABEL 39**  
**KESERINGAN TIDUR DI ASRAMA SELAMA DIKLAT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Kadang-kadang	-	-
2.	Kadang-kadang	11	24,4
3.	Seringkali	22	48,9
4.	Selalu	12	26,7
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.67

Indikator lain adalah kerapian berpakaian, hasil penelitian menunjukkan, 17,8 % menyatakan kadang-kadang, 24,4 % menyatakan seringkali, sedangkan 57,8 % menyatakan selalu berpakaian rapi selama mengikuti Diklat ADUM. Ini menunjukkan bahwa peserta Diklat menyadari sepenuhnya bahwa memakai pakaian yang rapi ( sesuai dengan aturan yang ada ) merupakan suatu keharusan, hal ini dimaksudkan untuk melatih diri agar tetap berdisiplin dalam segala hal.



**TABEL 40**  
**KERAPIAN BERPAKAIAN SAAT MENGIKUTI DIKLAT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak pernah	-	-
2.	Kadang-kadang	8	17,8
3.	Seringkali	11	24,4
4.	Selalu	26	57,8
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.69

Indikator dari disiplin yang lain adalah keikutsertaan dalam senam pagi / MFD, 35,6 % responden menyatakan tidak pernah, 24,4 % responden menyatakan kadang-kadang, 20 % menyatakan seringkali, sedangkan 18,5 % menyatakan sangat jarang. Hal ini menunjukkan bahwa peserta Diklat ADUM disiplin dalam mengikuti kegiatan MFD. Disiplin dalam mengikuti MFD akan berdampak pada penilaian, karena kegiatan dari MFD ini nilainya cukup tinggi dan ini akan berpengaruh pada kegiatan-kegiatan yang lain.

**TABEL 41**  
**KESERINGAN LAIN MENGIKUTI APEL PAGI / MFD**

1.	Tidak pernah	18	35,6
2.	Kadang-kadang	11	24,4
3.	Seringkali	9	20,0
4.	Sangat jarang	9	20,0
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.70

Kepemimpinan sebagai indikator adalah obyektif dan tegas dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian menyatakan 17,8 % responden menyatakan tidak, sedangkan 82,2 % menyatakan ya, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

**TABEL 42**  
**OBYEKTIF DAN TEGAS DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak	8	17,8
2.	Ya	37	82,2
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No.71

Indikator kepemimpinan yang lain adalah membela kepentingan bersama. Hasil penelitian menunjukkan 13,3 % menyatakan tidak, sedangkan 86,7 % menyatakan ya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta Diklat dari segi mementingkan kepentingan bersama lebih diutamakan.

**TABEL 43**  
**USAHA UNTUK MEMBELA KEPENTINGAN BERSAMA**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak	6	13,3
2.	Ya	39	86,7
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No.72

Indikator kepemimpinan yang lain adalah bertanggung jawab, 11,1 % responden menyatakan kurang bertanggung jawab, 53,3 % menyatakan

bertanggung jawab, sedangkan 35,6 % menyatakan sangat bertanggung jawab, sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 44**  
**BERTANGGUNG JAWAB TERHADAP DIKLAT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak bertanggung jawab	-	-
2.	Kurang Bertanggung jawab	5	11,1
3.	Bertanggung jawab	24	53,3
4.	Sangat bertanggung jawab	16	35,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.73

Indikator memberi contoh, komunikatif, 37,8 % menyatakan kadang-kadang, 26,7 % menyatakan seringkali, sedangkan 35,6 % menyatakan selalu memberi contoh dan komunikatif

**TABEL 45**  
**PEMBERIAN CONTOH, KOMUNIKATIF**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak pernah	-	-
2.	Kadang-kadang	17	37,8
3.	Seringkali	12	26,7
4.	Selalu	16	35,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.75

Indikator berperilaku positif selama mengikuti Diklat ADUM, 15,6 % responden menyatakan kadang-kadang, 28,9 % menyatakan seringkali,

sedangkan 55,6 % selalu berperilaku positif selama mengikuti Diklat, sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 46**  
**PERILAKU POSITIF TERHADAP PENYELENGGARA DIKLAT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak Pernah	-	-
2.	Kadang-kadang	7	15,6
3.	Seringkali	13	28,9
4.	Selalu	25	55,6
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.76

Indikator peserta Diklat mampu dan senang memberi saran demi pengembangan Diklat, 6,7 % menyatakan tidak senang, 62,2 % menyatakan senang, sementara 13,3 % menyatakan sangat senang. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta sangat peduli terhadap penyelenggaraan Diklat ADUM

**TABEL 47**  
**MAMPU DAN SENANG MEMBERI SARAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak senang	3	6,7
2.	Kurang senang	8	17,8
3.	Senang	28	62,2
4.	Sangat senang	6	13,3
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.77

Indikator prakarsa yang lain adalah peserta dapat menyampaikan gagasan, 46,7 % responden menyatakan kurang peduli menyampaikan gagasan, 48,9 % menyatakan peduli, 4,4 % menyatakan sangat peduli.

**TABEL.48**  
**KEPEDULIAN PESERTA TERHADAP ASRAMA, KELAS**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak peduli	-	-
2.	Kurang Peduli	21	46,7
3.	Peduli	22	48,9
4.	Sangat peduli	2	4,4
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.78

Indikator prakarsa yang lain menunjukkan pertanyaan yang relevan, 20 % menyatakan tidak, sementara 80 % responden menyatakan ya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta Diklat ADUM antusias, aktif setiap mengikuti pembelajaran.

**TABEL 49**  
**PENGAJUAN PERTANYAAN RELEVAN DALAM PEMBELAJARAN**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak	9	20
2.	Ya	36	80
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.81

Unsur kerjasama dimana salah satu indikator adalah menyelesaikan tugas secara bersama, 11,1 % responden menyatakan bahwa dalam menyelesaikan tugas apabila terjadi perbedaan dengan musyawarah,

sementara 88,9 % menyatakan penyelesaian tugas bersama selalu didasari dengan musyawarah.

TABEL 50

## PENYELESAIAN TUGAS BERSAMA SECARA MUSYAWARAH

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak	5	11,1
2.	Ya	40	88,9
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No.82

Indikator kerjasama yang lain adalah mau menerima pendapat orang lain, hasil penelitian menunjukkan, 44,4 % menyatakan kurang bersedia, 62,2 % menyatakan bersedia, sdangkan 33,3 % responden menyatakan selalu beredia pendapat orang. Sebagaimana tabel berikut :

TABEL 51

## KESEDIAAN MENERIMA PENDAPAT ORANG LAIN

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak bersedia	-	-
2.	Kurang Bersedia	2	4,4
3.	Bersedia	28	62,2
4.	Selalu bersedia	15	33,3
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No.84

Indikator prakarsa yang terakhir adalah tidak mendominasi kelompok, 13,3 % responden menyatakan tidak setuju, 33,3 % menyatakan kurang setuju, sedangkan 53,3 responden menyatakan setuju untuk tidak mendominasi dalam kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kesadaran untuk bekerja kelompok cukup baik, karena adanya kesadaran untuk tidak menang sendiri. Sementara yang menyatakan kurang setuju mereka adalah peserta yang ingin menunjukkan jati diri dalam kelompok ingin menonjol. Hal ini dengan harapan mempunyai nilai tambah bagi dirinya.

**TABEL 52**  
**TIDAK MENDOMINASI KELOMPOK**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak setuju	6	13,3
2.	Kurang setuju	15	33,3
3.	Setuju	24	53,3
4.	Sangat Setuju	-	-
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No.85.

Indikator Performance peserta Diklat adalah Ujian dari 45 responden, 22,2% menyatakan tidak mempersiapkan untuk membaca semua materi, sedangkan 77,8% menyatakan ya yakni semua materi dibaca kembali.

**TABEL 53**  
**PERSIAPAN UJIAN DENGAN MEMBACA SEMUA MATERI**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak	10	22,2
2.	Ya	35	77,8
	T o t a l	45	100

Sumber : jawaban pertanyaan No.86

Kerta Kerja Perorangan ( KKP ) 8,9 % responden menyatakan tidak setuju bila KKP hanya untuk memenuhi syarat dalam mengikuti Diklat . Sementara 35,6 % menyatakan kurang setuju, sedangkan 55,6 % menyatakan setuju. Hasil

penelitian ini pernyataan peserta bervariasi. Yang menyatakan tidak setuju, bagaimanapun KKP yang dibuat pada saat mengikuti Diklat, akan ditindaklanjuti setelah kembali ke tempat tugas, sedangkan yang menyatakan setuju, KKP hanya formalitas saja.

**TABEL 54**  
**KERTAS KERJA PERORANGAN HANYA UNTUK MEMENUHI SYARAT**  
**DIKLAT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak Setuju	4	8,9
2.	Kurang Setuju	16	35,6
3.	Setuju	25	55,6
4.	Sangat Setuju	-	-
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 89

Indikator Kertas Kerja Tema ( KKT ) 42,2 % responden menyatakan sedikit pemberian kontribusi dalam penyusunan KKT, sedangkan 51,1 % menyatakan memberikan kontribusi dalam penyusunan KKT, sementara 6,7 % menyatakan sangat banyak memberikan konstruksi dalam penyusunan KKT. Sebagaimana tabel berikut :



**TABEL 55**  
**PEMBERIAN KONTRIBUSI DALAM PENYUSUNAN KKT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Sangat Sedikit	-	-
2.	Sedikit	19	42,2
3.	Banyak	23	51,1
4.	Sangat Banyak	3	6,7
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No. 94

Indikator, Resume Buku AMO, 31,1 % responden menyatakan tidak membaca, sedangkan 68,9 % menyatakan membaca ( meresume buku AMO) . Hasil ini menyatakan bahwa peserta sebagian besar melaksanakan kegiatan / aktivitas membaca / meresume buku-buku AMO, dengan maksud memperkaya diri dengan berbagai disiplin ilmu.

**TABEL 56**  
**KETIDAKSIAPAN MEMBACA BUKU AMO**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Tidak	14	31,1
2.	Ya	31	68,9
	<b>T o t a l</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : jawaban pertanyaan No.96

Kesimpulan Variabel Performance Peserta Diklat .

Variabel performance peserta Diklat mempunyai beberapa indikator yaitu aspek sikap dan perilaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 24,4 % responden menyatakan bahwa performance peserta diklat kurang baik, 22,2 % menyatakan cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa performance

peserta diklat dikategorikan kurang baik, hal ini ada beberapa faktor penyebab yaitu pada saat rekrutmen peserta kurang obyektif, kurang sesuai dengan ketentuan yang ada. Disamping itu motivasi peserta selama mengikuti diklat sangat rendah, hal ini disebabkan para peserta mempunyai anggapan bahwa apapun jadinya peserta diklat ADUM pasti lulus. Widyaiswara dan penyelenggara Diklat kurang memberikan motivasi kepada peserta Diklat. Sebab lain peserta Diklat kurang menyadari bahwa dengan mengikuti Diklat hasilnya akan bermanfaat untuk pribadi maupun untuk organisasi. Disisi lain 22,2 % responden menyatakan performance peserta baik, 31,1 % responden menyatakan sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta selama mengikuti Diklat sangat aktif, bergairah dan mempunyai motivasi tinggi. Peserta menyadari bahwa mengikuti Diklat ADUM adalah kesempatan emas yang tidak boleh disia-siakan. Disamping itu dengan mengikuti Diklat ADUM satu kesempatan untuk berprestasi. Dengan demikian peserta Diklat mampu menggunakan waktu tenaga pikiran dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian menunjukkan sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 57**  
**PENILAIAN VARIABEL PERFORMANCE PESERTA DIKLAT**

NO	KETERANGAN	FREQUENCY	PERCENT
1.	Kurang Baik	11	24,4
2.	Cukup Baik	10	22,2
3.	Baik	10	22,2
4.	Sangat Baik	14	31,1
	T o t a l	45	100

### A.5.Kategorisasi Variabel Penelitian

Hasil deskripsi telah disajikan dalam data dari masing-masing pertanyaan telah memberikan gambaran secara menyeluruh tentang kondisi variabel yang teliti. Selanjutnya untuk melakukan uji hipotesis, perlu dilakukan kategorisasi yang berdasarkan skor masing-masing responden yang diteliti. Dalam penelitian ini telah diajukan tiga variabel bebas yaitu Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi Widyaiswara, Kualitas Pelayanan, sedangkan variabel terikat adalah Performance Peserta Diklat. Guna menyusun kategorisasi tersebut maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

I = interval kelas

R = skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah kelas.

#### a. Performance Peserta Diklat

Dari hasil penelitian dilakukan yang mewakili variabel Performance Peserta Diklat sebanyak 33 pertanyaan, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah 102 dan nilai terendahnya adalah 68, jarak antara nilai tertinggi dan terendah adalah 34 ( lihat lampiran 1 ). Apabila nilai ini sebesar pada 4 kategori maka hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**TABEL 58**  
**KATEGORISASI VARIABEL PERFORMANCE PESERTA DIKLAT**  
**ADUM**

Keterangan	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Kurang baik	11	24,4	20,83	20,83
Cukup baik	10	22,2	41,67	62,50
Baik	10	22,2	22,92	85,42
Sangat baik	14	31,1	14,58	100
Total	45	100	100	

Sumber : diolah dari tabel lampiran 5 variabel performance peserta Diklat ADUM

Hasil penelitian terhadap Performance peserta Diklat ADUM menunjukkan bahwa terdapat 24,4 % yang menyatakan bahwa Performance peserta Diklat ADUM kurang baik, 22,2 % yang menyatakan Performance peserta Diklat ADUM cukup baik dan yang menyatakan bahwa performance peserta Diklat ADUM baik sebanyak 22,2 %. Sementara yang menyatakan bahwa Performance peserta sangat baik sebanyak 31,1 %. Dari distribusi diatas dapat diinterpretasikan bahwa terdapat 46,7 %-nya bahwa Performance peserta Diklat ADUM Departemen Agama rendah

**b. Kurikulum Diklat ADUM**

Dari hasil pengamatan masalah yang mewakili variabel Kurikulum Diklat ADUM sebanyak 21 pertanyaan, maka perhitungannya bahwa nilai tertinggi adalah 447 dan nilai terendah adalah 268. Jarak antara nilai tertinggi

dan terendah adalah 174 ( lihat lampiran 1 ). Apabila nilai ini disebar pada 4 kategori maka hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**TABEL 59**  
**KATEGORISASI VARIABEL KURIKULUM DIKLAT**

Keterangan	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Kurang baik	13	28,9	28,9	28,9
Cukup baik	14	31,1	31,1	60,0
Baik	10	22,2	22,2	82,2
Sangat baik	8	17,8	17,8	100
Total	45	100	100	

Sumber : diolah dari tabel lampiran variabel kurikulum Diklat ADUM

Hasil penelitian terhadap variabel Kurikulum Diklat ADUM menunjukkan bahwa terdapat 28,9 % yang menyatakan bahwa Kurikulum Diklat ADUM kurang baik, 31,1 % menyatakan bahwa Kurikulum Diklat ADUM cukup baik dan 22,2 % menyatakan baik. Sedangkan 17,8 %-nya menyatakan sangat baik. Distribusi frekuensi tersebut diatas memberikan gambaran bahwa Kurikulum Diklat ADUM cukup baik terdapat 60 %, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Kurikulum Diklat termasuk rendah.

#### c. Kompetensi Widyaiswara

Dari pengamatan masalah yang mewakili variabel Kompetensi Widyaiswara sebanyak 29 pertanyaan, maka perhitungannya bahwa nilai tertinggi adalah 91 dan nilai terendah adalah 57. jarak antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 34.( lihat lampiran 1 ). Apabila nilai ini disebar pada 4 kategori maka hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini .

**TABEL 60**  
**KATEGORISASI VARIABEL KOMPETENSI WIDYAIKWARA**

Keterangan	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Kurang baik	12	26,7	26,7	26,7
Cukup baik	11	24,4	24,4	51,1
Baik	9	20,0	20,0	71,1
Sangat baik	13	28,9	28,9	100
Total	45	100	100	

Sumber : diolah dari tabel lampiran variabel Kompetensi Widyaiswara .

Hasil penelitian terhadap variabel kompetensi Widyaiswara menunjukkan bahwa terdapat 26,7 % yang menyatakan bahwa kompetensi widyaiswara kurang baik, 24,4 % menyatakan bahwa kompetensi widyaiswara cukup baik dan 20 % menyatakan baik. Sedangkan 28,9 % menyatakan sangat baik. Distribusi frekuensi tersebut diatas memberikan gambaran bahwa 51,1 % kompetensi widyaiswara kurang baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi widyaiswara rendah.

#### **d. Kualitas Pelayanan**

Dari hasil pengamatan masalah yang mewakili variabel Kualitas Pelayanan sebanyak 28 pertanyaan, maka perhitungannya bahwa nilai tertinggi adalah 90 dan nilai terendah adalah 46 ( lihat lampiran 1 ). Apabila nilai ini disebar pada 4 kategori maka hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah .

**TABEL 61**  
**KATEGORISASI VARIABEL KUALITAS PELAYANAN**

Keterangan	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Kurang baik	11	24,4	24,4	24,4
Cukup baik	12	26,7	26,7	51,1
Baik	11	24,4	24,4	75,6
Sangat baik	11	24,4	24,4	100
Total	45	100	100	

Sumber : diolah dari tabel lampiran variabel Kualitas Pelayanan.

Hasil penelitian terhadap variabel kualitas pelayanan menunjukkan bahwa terdapat 24,4 % yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan kurang baik, 26,7 % menyatakan bahwa kualitas pelayanan cukup baik dan 24,4 % menyatakan kualitas pelayanan baik. Sedangkan 24,4 %-nya menyatakan bahwa kualitas pelayanan sangat tinggi. Distribusi frekuensi tersebut di atas memberika gambaran bahwa terdapat 51,1 % penyelenggara Diklat ADUM Departemen Agama memiliki kualitas pelayanan rendah, hal in dapat diinterpretasikan bahwa tingkat kualitas pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara Diklat ADUM Departemen Agama termasuk rendah.

## A.6. Hubungan Antara Variabel Penelitian

### a. Hubungan Variabel Kurikulum Diklat ADUM dengan Performance Peserta Diklat.

Setelah dilakukan uji data berdasarkan kaidah pengujian telah memenuhi syarat untuk dilakukan Uji Non Parametrik Rank Kendal. Dalam pengujian tingkat signifikansi setiap hipotesis minor digunakan keterangan perumusan hipotesis sebagai berikut :  $H_0$  ditolak jika harga  $X^2$  1,96 untuk  $df$  (  $\alpha$  ) 0,05, artinya  $H_0$  diterima signifikan.  $H_0$  diterima jika harga  $X^2$  1,96 untuk  $df$  (  $\alpha$  ) 0,05, artinya  $H_0$  ditolak tidak signifikan. Dari hasil pengujian hubungan antara kurikulum Diklat ADUM dengan performance peserta Diklat ADUM telah terbukti bahwa keduanya mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini dapat ditunjukkan dari jumlah 45 responden ternyata terdapat 4 responden ( 30,8 % ) yang menyatakan bahwa performance peserta Diklat kurang baik dikarenakan adanya kurikulum yang kurang baik pula.

Begitu pula terdapat 50 % yang menyatakan bahwa kurikulum yang dilaksanakan di Balai Diklat ADUM Departemen Agama yang menyatakan bahwa kurikulum sangat baik, akan tetapi performance peserta Diklat ADUM menyatakan kurang baik. Dengan demikian pengamatan di lapangan bahwa tingkat kemampuan widyaiswara masih rendah. Bagaimanapun baiknya kurikulum namun faktor widyaiswara justru merupakan faktor paling utama dalam menentukan performance



peserta Diklat. Oleh karena itu widyaiswara perlu ditingkatkan kualitasnya, misalnya melahui Diklat, pendidikan formal, mengikuti kursus-kursus, dan menambah pengalaman mengajar, kepribadian, ( kesabaran, kebijaksanaan, kesayangan widyaiswara kepada peserta Diklat, disiplin ) .

Sementara 50 % responden menyatakan kurikulum sangat baik dan performance peserta sangat baik juga, dengan demikian dapat di intepretasikan variabel kurikulum Diklat ADUM dengan variabel performance peserta mempunyai hubungan yang positif Akan tetapi 46,2 % yang menyatakan kurikulum Diklat ADUM kurang baik, tetapi performance peserta Diklat ADUM menyatakan sangat baik. Hal ini patut diduga bahwa sosialisasi kurikulum Diklat ADUM sudah smpai di lingkungan peserta Diklat. Untuk mengetahui secara lebih detail dapat dilihat dalam tabel berikut :

**TABEL 62**  
**HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KURIKULUM DIKLAT ADUM**  
**DENGAN PERFORMANCE PESERTA DIKLAT ADUM**  
**( Crostabulasi Rank Kendall )**

VARIABEL PERFORMANCE	VARIABEL KURIKULUM DIKLAT ADUM				TOTAL
	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Kurang Baik	4	7			11
	30,8 %	50,0 %			24,4 %
Cukup Baik	3	5		2	10
	23,1 %	35,7 %		25,0 %	22,2 %
Baik			8	2	10
			80,0 %	25,0 %	22,2 %
Sangat Baik	6	2	2	4	14
	46,2 %	14,3 %	20,0 %	50,0 %	31,1 %
Total	13	14	10	8	45
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Adapun Uji Rank Kendall dapat ditunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi 538 dengan tingkat signifikan 0,003.

Untuk mengetahui derajat Signifikansi pada taraf 95 % bahwa harga tabel adalah 1,96, sedangkan dari Hasil perhitungan Z score didapat koefisien sebesar 5,786. Hasil ini membuktikan bahwa Z hitung lebih besar dari pada Z tabel ( $5,786 \geq 1,96$ ) atau  $H_0$  ditolak.

Dengan demikian bahwa hasil mempunyai makna bahwa ada hubungan antara variabel kurikulum Diklat ADUM

Untuk mengetahui secara lebih detail hubungan kedua variabel dapat dilihat tabel berikut.

**TABEL 63**  
**HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KURIKULUM DIKLAT DENGAN**  
**PERFORMANCE PESERTA DIKLAT**  
**( Hubungan Rank Kandall )**

Keterangan		Value	AsyipStd. error	Approx	Approx Sig
Ordinal by Oedinal	Kendall's Tau-b	,538	,132	5,786	,003
N of Valid Cases		45	-	-	-

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis

**b. Hubungan Variabel Kompetensi Widyaiswara dengan Performance Peserta Diklat ADUM.**

Dari hasil pengujian hubungan antara kompetensi Widyaiswara dengan performance peserta diklat telah terbukti bahwa keduanya mempunyai hubungan yang kuat.

Hal ini dapat ditunjukkan bahwa dari jumlah 45 responden ternyata terdapat 4 responden ( 33,3 % ) yang menyatakan bahwa performance peserta Diklat baik tetapi kompetensi widyaiswara kurang baik. Hal ini dimungkinkan widyaiswara kurang profesional ataupun kurang menguasai materi, disamping itu faktor sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung belajar. Kualitas atau tingkat penguasaan materi pelajaran akan lebih baik apabila di dalam kegiatan pembelajaran banyak didukung oleh alat-alat yang relevan. Tetapi peserta Diklat mempunyai kreatifitas yang

tinggi untuk menguasai materi Diklat ADUM tersebut. Begitu pula terdapat 6 responden ( 46,2 % ) menyatakan performance peserta Diklat baik dikarenakan adanya kompetensi Widyaiswara yang sangat baik.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dalam artian dengan adanya kompetensi widyaiswara yang sangat baik akan dapat diprediksi diikuti oleh performance yang baik.

Hubungan positif ini juga dapat dibuktikan dengan adanya 3 responden ( 25,0 % ) menunjukkan performance peserta kurang baik karena tingkat kemampuan ( kompetensi widyaiswara kurang baik pula. Untuk mengetahui secara lebih detail dapat dilihat dalam tabel berikut :

**TABEL 64**  
**HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KOMPETENSI WIDYAIKWARA**  
**DENGAN PERFORMANCE PESERTA DIKLAT**  
**(Crostabulasi R. Kendall )**

VARIABEL PERFORMANCE	VARIABEL KOPETENSI WIDYAIKWARA				TOTAL
	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Kurang Baik	3	6	2		11
	25,0 %	54,5 %	22,2 %		24,4 %
Cukup Baik	3		2	5	10
	25,0 %		22,2 %	38,5 %	22,2 %
Baik	4			6	10
	33,3 %			46,2 %	22,2 %
Sangat Baik	2	5	5	2	14
	16,7 %	45,5 %	55,6 %	15,4 %	31,1 %
Total	12	11	9	13	45
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Adapun uji Rank Kendall dapat dilihat signifikan pada taraf 95 % maka harga tabel adalah 1,96, sedangkan dari hasil perhitungan Z Score didapat koefisien sebesar 9,230 dengan tingkat signifikan 0,002. Adapun Uji Rank Kendall dapat ditunjukkan bahwa terdapat koefisien Korelasi sebesar 0,510 dengan tingkat signifikan 0,002. Hasil ini membuktikan bahwa harga Z hitung lebih besar dari harga Z tabel (  $9,230 > 1,96$  ) atau  $H_0$  ditolak Hal ini mempunyai makna bahwa ada hubungan antara variabel kompetensi widyaiswara dengan performance peserta Diklat. Untuk mengetahui secara lebih detail hubungan kedua variabel dapat dilihat tabel :

**TABEL 65**  
**HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KOMPETENSI WIDY AISAWA**  
**DENGAN PERFORMANCE PESERTA DIKLAT**

Keterangan		Value	AsympStd. error	Approx	Approx Sig
Ordinal by Oedinal	Kendall's Tau-b	,510	,089	9,230	,002
N of Valid Cases		45	-	-	-

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis

c. Hubungan Variabel Kualitas pelayanan dengan Performance Peserta Diklat.

Dari hasil hubungan antara kualitas pelayanan performance peserta Diklat telah terbukti bahwa keduanya mempunyai hubungan yang kuat.

Hal ini dapat ditunjukkan bahwa dari jumlah 45 responden, 7 responden ( 63,6 % ) menyatakan bahwa performance peserta Diklat kurang baik disebabkan kualitas pelayanan kurang baik pula. Ini dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel ada hubungan positif, dan terdapat 7 responden ( 58,3 % ) menyatakan bahwa performance peserta sangat baik, namun kualitas pelayanan cukup baik. Proses pembelajaran terdiri dari 5 komponen yaitu Kurikulum, Pengajaran/widyaiswara, sarana dan prasarana, peserta Diklat, kegiatan belajar mengajar. Kelima komponen tersebut tampak ada, dalam artian, dapat diamati. Sebetulnya masih ada yang tidak kalah pentingnya di dalam menentukan keberhasilan lembaga penyelenggara yaitu komponen penyelenggara yaitu komponen pengelolaan. Bagaimanapun lengkapnya sarana, baiknya kualitas Widyaiswara dan peserta, serta kurikulum, akan tetapi kalau tidak dikelola dengan baik oleh orang-orang yang memang mampu untuk tugas itu maka semuanya tidak akan berarti banyak.

Di sisi lain dapat diinterpretasikan bahwa peserta Diklat telah memahami kualitas pelayanan yang diberikan penyelenggara Diklat ( prima ). Sedangkan 7 responden ( 63,8 % ) menyatakan bahwa performance peserta sangat baik disebabkan kualitas pelayanan juga sangat baik. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang relatif baik dalam artian tingkat kualitas pelayanan yang

tinggi akan diikuti performance peserta yang tinggi dan sebaliknya. Untuk mengetahui secara detail dapat dilihat tabel berikut ini :

TABEL 66  
HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KUALITAS PELAYANAN DENGAN  
PERFORMANCE PESERTA DIKLAT  
( CROSTABULASI R. KENDALL )

VARIABEL PERFORMANCE	VARIABEL KUALITAS PELAYANAN				TOTAL
	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Kurang Baik	7	2	2		11
	63,6 %	16,7 %	18,2 %		24,4 %
Cukup Baik			2	4	10
			18,2 %	36,4 %	22,2 %
Baik	4	7		7	10
	36,4 %			46,2 %	22,2 %
Sangat Baik		7		7	14
		58,3 %		63,6 %	31,1 %
Total	11	12	11	11	45
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Adapun Uji Rank Kendall dapat ditunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi sebesar 0,485 dengan tingkat signifikan 0,000.

Untuk melihat derajat pada taraf 95 % maka harga tabel adalah 1,96, sedangkan dari hasil perhitungan yang diperoleh dari Z Score maka didapat koefisien sebesar 6,543, hasil ini membuktikan bahwa harga Z hitung lebih besar dari pada harga Z tabel (  $6,543 > 1,96$  ) atau  $H_0$  ditolak. Hal ini mempunyai makna bahwa ada hubungan antara variabel kualitas pelayanan dengan performance peserta Diklat. Untuk mengetahui secara lebih detail dapat dilihat tabel berikut :

**TABEL 67**  
**HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KUALITAS PELAYANAN**  
**DENGAN PERFORMANCE PESERTA DIKLAT**  
**(RANK KENDALL)**

Keterangan		Value	AsyipStd. error	Approx	Approx Sig
Ordinal by Ordinal	Kendall's Tau-b	,485	,108	6,543	,000
N of Valid Cases		45	-	-	-

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis

**d. Hubungan Variabel Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Pelayanan dengan Performance Peserta Diklat ADUM (Korkondasi Kendall)**

Dari hasil pengujian hubungan ganda antara variabel independen kurikulum Diklat, Variabel kompetensi widyaiswara dan variabel kualitas pelayanan dengan variabel performance peserta Diklat dengan menggunakan rumus Konkordansi Kendall mempunyai koefisien konkordansi 0,408. Sedangkan nilai hitung dari Chi Square sebesar 18, 053, sehingga mengetahui tingkat signifikan perlu dikonsultasikan dengan harga tabel kritis dengan tingkat kepercayaan 95 % dan degree of freedom (  $df = 3$  ) adalah 0,782.

Karena nilai hitung Chi Square (  $18,053 > 0,782$  ), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif signifikan.

Dari uji korelasi konkordansi Kendall tersebut telah dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara variabel Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi



Widyaiswara, dan kualitas Pelayanan dengan performance peserta Diklat mempunyai hubungan yang positif sebesar 0,408. Artinya apabila performance peserta Diklat didukung dengan kurikulum Diklat yang baik, serta kompetensi Widyaiswara yang memadai, serta kualitas pelayanan yang prima diprediksi ke depan akan dapat meningkatkan performance peserta Diklat. Untuk lebih jelasnya dapat ditunjukkan tabel Konkordansi Kendall tersebut di bawah ini.

**TABEL 68**  
**HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KURIKULUM DIKLAT ADUM KOMPETENSI**  
**WIDY AISWARA DAN KUALITAS PELAYANAN DENGAN PERFORMANCE**  
**PESERTA DIKLAT**  
**( Hubungan Konkordansi Kendall )**

N	45
KENDALL W.S	,408
CHI SQUARE	18,053
df	3
ASYMP SIG	,000

aKendall, S Koefisiensi of concordanse

## DISKUSI

Berbagai teori yang telah dibangun oleh para pakar yang telah banyak dibuktikan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kurikulum Diklat, Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Pelayanan adalah merupakan faktor yang menentukan performance peserta Diklat. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan

Simamora ( 1987 : 47 ) performance/ kinerja peserta sangat ditentukan oleh faktor-faktor :

- a. Tingkat kemampuan bekerjasama;
- b. Tingkat inisiatif
- c. Tingkat kepemimpinan;
- d. Tingkat disiplin.

Sedang menurut Ravianto, ( 1992 :30 ) menyebutkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi performance peserta Diklat adalah:

1. Pendidikan
2. ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etikan kerja
5. motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. tingkat penghasilan
8. jaminan sosial
9. lingkungan dan iklim
10. tehnologi
11. sarana produksi
12. manajemen
13. kesempatan kerja
14. kesempatan berprestasi.

Pendapat tersebut juga tidak beda jauh dengan pendapat Helder ( dalam Ravianto 1992 : 25 ) menyebutkan bahwa performance peserta Diklat merupakan interaksi antara motivasi dengan ability / kemampuan.

Hasil analisis terhadap hubungan antara Kurikulum Diklat, Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Pelayanan dengan Performance peserta Diklat menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hasil memberikan gambaran

bahwa performance peserta Diklat ADUM sangat erat hubungannya dengan ketiga faktor yang diuji.

Adapun hubungan antara Kurikulum Diklat ADUM, Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas pelayanan secara bersama-sama dengan performance peserta Diklat ADUM berdasarkan analisis koefisien konkordansi 0,408, sedangkan nilai hitung Chi Square sebesar 18,053 apabila dikonsultasikan dengan harga tabel kritis dengan tingkat kepercayaan 95 % dan degree of freedom (  $df = 3$  ) adalah 0,782. Karena nilai hitung Chi Square ( 18,053 .1,96 ), maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dan signifikan.

Dalam rangka menghadapi persoalan ke depan dengan adanya isu global, khusus yang menyangkut widyaiswara dan kualitas pelayanan penyelenggara Diklat, peningkatan SDM bagi aparatur Departemen Agama dan dalam rangka meningkatkan kinerja Widyaiswara dan pelayanan terhadap masyarakat / peserta Diklat perlu adanya peningkatan kemampuan para widyaiswara / dan penyelenggara Diklat.

Upaya yang dilakukan adalah melalui jenjang pendidikan formal seperti S2, S3, mampu melalui Diklat penjenjangan, Diklat fungsional, 707 widyaiswara dan Diklat Teknis.

Memperhatikan Instruksi Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Pengalihan Perencanaan Program dan Anggaran serta

pelaksanaan Diklat, ke depan diperlukan tenaga ahli di bidang penyelenggara Diklat dan juga widyaiswara yang profesional.

Menghadapi tugas ke depan yang semakin berat dan kompleks antisipasi yang harus segera dilakukan oleh Balai Diklat Agama Semarang adalah merekrut para calon widyaiswara maupun penyelenggara Diklat adalah:

1. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang dipersiapkan menjadi widyaiswara dengan persyaratan minimal Strata 1 ( S 1 ) dengan Indeks prestasi 3,00
2. pengadaan widyaiswara melalui perekrutan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai keahlian tertentu;
3. untuk penyelenggara Diklat ke depan diperlukan tenaga-tenaga ahli sesuai dengan bidangnya;

Upaya yang dilakukan adalah :

- a. Merekrut sarjana statistik dengan Indeks Prestasi minimal 3,00;
- b. merekrut sarjana MIPA dengan indeks prestasi minimal 3,00;
- c. merekrut sarjana Bahasa Inggris dengan indeks prestasi minimal 3,00
- e. merekrut sarjan Bahasa Arab dengan indeks prestasi minimal 3.00;
- f. merekrut sarjana Ekonomi dengan indeks prestasi minimal 3,00;
- g. merekrut sarjana Komputer dengan indeks prestasi minimal 3.00.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan bab-bab terdahulu dan berdasarkan hasil analisis data serta uji hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hubungan antara variabel kurikulum dengan performance peserta Diklat ADUM telah terbukti bahwa keduanya mempunyai hubungan yang kuat. Akan tetapi dari jumlah 45 responden ternyata terdapat 4 responden ( 30,8 % ) yang menyatakan bahwa performance peserta Diklat kurang baik dikarenakan adanya kurikulum yang kurang baik pula. Sedangkan 23,1 % menyatakan kurikulum Diklat ADUM cukup baik, tetapi performance peserta Diklat kurang baik. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa antara variabel kurikulum Diklat ADUM dengan variabel performance peserta Diklat mempunyai hubungan yang positif signifikan. Hubungan antara kurikulum Diklat ADUM dengan performance peserta Diklat ADUM mempunyai koefisien 0,538 dengan tingkat signifikan 0,003.

Hubungan antara kurikulum Diklat dengan performance peserta Diklat ADUM mempunyai koefisien 5,786 dengan signifikan 95 % harga tabel adalah 1,96, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan

signifikan artinya semakin baik kurikulum Diklat ADUM semakin baik pula performance peserta Diklat ADUM.

2. Hubungan antara variabel Kompetensi WI dengan performance peserta Diklat ADUM 25 % menyatakan performance peserta Diklat kurang baik, begitu juga kompetensi WI menyatakan kurang baik. Hal ini terjadi dimungkinkan WI kurang profesional ataupun WI kurang menguasai materi yang disampaikan, disamping hal ini faktor sarana dan prasarana ( OHP, Sound Sistem, Papan Tulis, Makalah, Tempat Kuliah ) juga merupakan faktor pendukung pembelajaran Diklat ADUM. Sedangkan 54 % menyatakan bahwa kompetensi WI cukup baik, tetapi performance peserta menyatakan kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa para WI yang mengampu materi Diklat ADUM hendaknya meningkatkan kualitas diri baik penguasaan materi ataupun kemampuan menyampaikan materi. Disamping itu peserta Diklat ADUM agar supaya meningkatkan performancenya kesungguhan dalam mengikuti Diklat ADUM sangat – sangat penting. Hubungan kurikulum Diklat dan performance peserta Diklat hasil perhitungan koefisien korelasi ( Rank Kendall ) adalah 0,510, apabila dari uji signifikan nilai harga Z untuk hitung adalah 9,230. Harga tabel Z untuk tingkat kebenaran 5 % adalah 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa Z hitung lebih besar dari pada Z tabel ( $9,23 > 1,96$ ) ini mempunyai

makna bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi WI dengan performance peserta Diklat, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan artinya semakin tinggi kemampuan WI semakin tinggi performance peserta Diklat.

3. Hubungan antara variabel kualitas pelayanan dengan variabel performance peserta Diklat, 63,6 % performance peserta Diklat kurang baik disebabkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara Diklat ADUM juga kurang baik, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang relatif kurang baik

Melihat derajat pada taraf 95 % harga tabel adalah 1,96, sedangkan dari hasil yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi ( Rank Kandall ) adalah 0,485, apabila dari uji signifikan nilai harga Z hitung adalah 6,543. Harga tabel Z untuk tingkat kebenaran 5 % adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa Z hitung lebih besar dari Z tabel (  $6,543 > 1,96$  ) ini artinya semakin baik kualitas pelayanan penyelenggara Diklat ADUM semakin baik pula performance peserta Diklat ADUM.

4. Uji hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara Kurikulum Diklat Kompetensi WI dan Kualitas Pelayanan dengan Performance peserta Diklat ADUM telah digunakan analisis konkordansi. Hasil

perhitungannya menunjukkan bahwa koefisien konkordansi 0,408, sedangkan nilai hitung dari Chi Square sebesar 10,053, tingkat signifikan dikonsultasikan dengan harga tabel tingkat kepercayaan 95 % dan degree of freedom (  $df = 3$  ) adalah 0,782, karena nilai hitung Chi Square (  $10,053 > 0,782$  ), maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Dari uji korelasi konkordansi Kendall dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara Kurikulum Diklat, Kompetensi WI dan Kualitas Pelayanan dengan Performance mempunyai hubungan yang kuat. Artinya apabila Performance peserta Diklat didukung dengan Kurikulum Diklat yang baik serta kompetensi WI yang tinggi serta kualitas pelayanan yang prima dapat diprediksi kedepan akan dapat meningkatkan performance peserta Diklat.

#### **B. Saran-saran**

Dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia di lingkungan Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah dan D.I. Jogjakarta, upaya yang ditempuh antara lain melalui pendidikan dan latihan Administrasi Umum ( Diklat ADUM ), untuk meningkatkan performance peserta Diklat ADUM perlu dilakukan upaya-upaya konkrit.



Dari berbagai upaya yang dilakukan dengan melihat hasil penelitian di lapangan dengan melihat hasil penelitian sebagaimana yang tersaji pada bab-bab terdahulu, maka saran-saran yang hendak diberikan diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan performance peserta Diklat ADUM Departemen Agama antara lain :

#### **1. Performance Peserta Diklat ADUM**

- a. Hendaknya para peserta Diklat ADUM selalu berusaha meningkatkan kedisiplinan, kerja sama, prakarsa, dan dengan penuh inisiatif, hal ini sangat penting dalam rangka meningkatkan performance peserta Diklat ADUM
- b. Hendaknya semua peserta Diklat ADUM mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya selama Diklat berlangsung ,
- c. bagi peserta yang performance rendah ( nilai disiplin hasil ujian, nilai KKP dan KKT ) sehingga menunjukkan hasil secara kumulatif tidak menunjukkan hasil baik harus dinyatakan **tidak LULUS**.
- d. Kepada penyelenggara Diklat bagi peserta Diklat yang mempunyai performance sangat memuaskan hendaknya diberikan penghargaan, hasil kelulusan disampaikan kepada unit pengirim peserta sebagai bahan pertimbangan dalam menempatkan job atau tugas baru.

#### **2. Kurikulum Diklat ADUM**

Di dalam suatu lembaga pendidikan / Diklat , kurikulum memegang peranan paling penting. Berdasarkan pengamatan penulis kurikulum Diklat ADUM perlu ada perubahan dan penambahan .

Berkaitan dengan kurikulum Diklat ADUM penulis merasa perlu untuk memberikan saran / masukan.

- a. Lembaga Administrasi Negara ( LAN ) hendaknya meninjau kembali kurikulum Diklat ADUM, karena ada materi yang tidak sesuai dengan kebutuhan peserta Diklat ADUM karena tidak aplikatif, misalnya materi materi Manajemen Kebijaksanaan Operasional ( MKO)
- b. Hendaknya dimasukkan dalam kurikulum Diklat ADUM materi yang bersifat substantif sesuai dengan kebutuhan organisasi atau paling tidak disediakan jam-jam khusus untuk materi tertentu yang terkait langsung dengan latar belakang peserta
- c. Lembaga Administrasi Negara sebagai lembaga yang berwenang menentukan kriteria penilaian peserta Diklat ADUM perlu mengkaji kembali tentang bobot penilaian KKP dan KKT yang selama ini dirasakan terlalu kecil, padahal banyak waktu yang tersita untuk tugas-tugas tersebut, tugas-tugas yang lain kurang ada perhatian.

### 3. Kompetensi Widyaiswara

Bagaimanapun baiknya kurikulum namun faktor pengajar/ widyaiswara juga sangat penting. Bagi banyak orang berpendapat bahwa kemampuan pengajar / widyaiswara justru merupakan paling utama dalam menentukan kualitas lulusan. Untuk meningkatkan kompetensi Widyaiswara perlu dilakukan :

- a. Widyaiswara perlu meningkatkan pengetahuan, kemampuan melalui Pendidikan S 2 maupun pendidikan dan latihan lain ataupun kursus-kursus lain dari pendidikan non formal;
- b. perlu digiatkan kegiatan penelitian, hal ini sesuai dengan tugas-tugas widyaiswara;
- c. Dalam rangka menambah pengetahuan dan wawasan peserta Diklat ADUM hendaknya widyaiswara selalu membuat makalah, hal ini penting sebab dengan membuat makalah menunjukkan bahwa widyaiswara yang menyampaikan materi telah siap.
- d. Dalam pembelajaran widyaiswara perlu menggunakan bermacam-macam metode, dengan harapan peserta Diklat tidak bosan, selalu bergairah / bersemangat dalam mengikuti Diklat.
- e. Diharapkan para widyaiswara mampu membuat karya ilmiah yang bisa dimasukkan dalam jurnal yang sudah terakreditasi baik nasional maupun internasional;

- f. antisipasi ke depan Balai Diklat Agama dalam merekrut widyaiswara harus memenuhi persyaratan antara lain adalah berpendidikan minimal sarjana 1 dengan indeks prestasi 3,00 atau lebih atau S2 dengan indeks prestasi 3,00.

#### 4. Kualitas Pelayanan

Penyelenggara Diklat dalam memberikan pelayanan kepada peserta Diklat ADUM hendaknya

- a. penyelenggara diklat dalam memberikan layanan kepada peserta Diklat ADUM prosedur dibuat secara sederhana, mudah, lancar dan tidak berbelit-belit,
- b. penyelenggara Diklat ADUM hendaknya mengutamakan kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan, khususnya personil yang berada di garis depan yang berinteraksi langsung dengan peserta Diklat, harus dapat memberikan sentuhan pribadi yang menyenangkan. Sentuhan pribadi yang menyenangkan tercermin melalui penampilan, bahasa tubuh dan bahasa tutur yang sopan, ramah, ceria, lincah dan gesit.
- c. Sarana prasarana merupakan faktor pendukung belajar. Kualitas atau penguasaan materi pelajaran oleh peserta akan lebih baik apabila di dalam kegiatan belajar mengajar banyak didukung oleh alat-alat yang memadai. Untuk itu penyelenggara diklat perlu mengupayakan tambahan

sarana dan prasarana yang memadai pula.

- d. untuk meningkatkan kemampuan petugas di bidang pelayanan perlu diberikan Diklat yang sesuai dengan bidang tugasnya ( manajemen pelayanan yang baik ).
- e. Penyelenggara Diklat ke depan harus mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat/ peserta Diklat .

**Upaya yang segera dilakukan antara lain :**

Balai Diklat Agama Semarang dalam merekrut pegawai / widyaiswara hendaknya yang mempunyai klasifikasi minimal berpendidikan sarjana 1 dengan indeks prestasi 3,00 atau lebih, dengan rincian :

- Sarjana Komputer sebanyak 3 orang;
- sarjana Statistik sebanyak 1 orang;
- sarjana MIPA sebanyak 2 orang;
- sarjana Ekonomi sebanyak 2 orang;
- sarjana Bahasa Inggris sebanyak 2 orang;
- sarjana Bahasa Arab sebanyak 2 orang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi, Nur Ubbiyai, 1991, *Ilmu Pendidikan*, Cetakan I Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsini, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek*, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Cetakan IV Bina Aksara, Yogyakarta,
- Clelland, DC, 1987, *Human Motivation*, Conbridg University Press, New York
- Dessler, Gerry, 1992, *Manajemen Personalia*, Terjemahan oleh Agus Darma, Erlangga, Jakarta.
- Dimiyati, Mujiyono, 1999, *Belajar dan Pembelajaran*, Bineka Cipta, Jakarta.
- Effensi, Sofian dan Singa Rimbun, Masri, 1991, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Flippo, Edwin, B, 1993, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Fuaduddin, 1994, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, Ditjen Bimbaga Islam dan Universitas Terbuka, Jakarta
- Gibson JL, Ivanecevic, Jm and Donnelly JR, 1989, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan oleh Djarkesik, Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1983, *Statistika II*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan Malayu, 1990, *Organisasi Dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat Sutopo, 1994, *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum*, Bina Aksara, Jakarta.
- Idris, Zakra, 1987, *Strategi Pendidikan Nasional*, Ghalia, Jakarta.
- Mumpuniarti, 1993, *Motivasi Anak Tuna Daksa dalam Memilih Mata Pelajaran Ketrampilan*, Jurnal Pendidikan IKIP Yogyakarta

- Moekiyat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Muhadjir, Noeng, 1990, *Metodologi Penelitian kualitatif*, Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Nasution, 1998, *Asas-asas Kurikulum*, Jemmars, Bandung
- Oemar, Hamali, 1990, *Pengembangan Kurikulum*, Mandar Maju, Bandung.
- Pranatya T, 1993, *Metode Penelitian Administrasi Jilid II*, Bandung.
- Prasetyo, Irawan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA LAN, Jakarta.
- Robbin, Atephens P, 1996, *Perilaku Organisasi*, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Saleh Samsubar, 1998, *Statistik Deskriptif*, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sardiman AM, 1994, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Cet V, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sangarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1989, *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, Yogyakarta
- Siagian SP, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar JPG, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, LAN RI, Jakarta
- Soetopo, 1999, *Pelayanan Prima*, Bahan Diklat ADUM, LAN. RI, Jakarta
- Sudiyono, 1993, *Penggunaan Satuan Acara Pelatihan*, Widyaiswara, Jakarta.
- Sugiyono, 1993, *Metoda Penelitian Administrasi*, Alfabet, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 1999, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabet, bandung.
- Sugiyanti, 1999, *Strategi Pelayanan Prima*, Banah Diklat SPAMA, LAN RI, Jakarta
- Sukmadinata, Nana Syudih, 2000, *Pngembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, Remaja Rodakarya Bandung.
- Warijan, 1984, *Berbagai Pendekatan Dlam Pengembangan Kurikulum*, Depdikbud, Jakarta.



Yusuf Suit, Al Madi, 1996, *Aspek Sikap Mental dalam MSDM*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Lembaga Administrasi Negara, 1998, Keputusan LAN RI Nomor 931/IX/6/4/1998 , tentang Penyelenggaraan Diklat ADUM

Lembaga Administrasi Negara, 2000, akuntabilitas dan Good Gavernance, Jakarta

Pusat Pendidikan dan Latihan pegawai Departemen Agama, 1996 Petunjuk Peaksanaan Diklat ADUM

